





نقش من در بیکاری

مؤلف: اکبر اخوان مقدم


بسم الله الرحمن الرحیم

نقش من در بیکاری

نویسنده:

اکبر اخوان مقدم

ناشر چاپی:

شمیم معرفت

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

نقش من در بیکاری

مشخصات کتاب

سرشناسه:اخوان مقدم، اکبر، ۱۳۳۹ -

عنوان و نام پدیدآور:نقش من در بیکاری/اکبر اخوان مقدم؛ [برای] موسسه نذر اشتغال.

مشخصات نشر:اصفهان : شمیم معرفت، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری:۱۹۲ص.: مصور(رنگی)، جدول (بخشی رنگی).؛ ۲۱/۵×۱۴/۵س م.

شابک:۱۰۰۰۰۰ ریال : ۹۷۸-۶۰۰-۸۰۱۳-۰۰-۶

یادداشت:چاپ پنجم.

یادداشت:چاپ قبلی : شمیم معرفت، ۱۳۹۵ (۱۸۴ص.).

یادداشت:کتابنامه: ص. ۱۹۰ ؛ همچنین به صورت زیرنویس.

موضوع:بیکاری

موضوع:Unemployment

موضوع:کار و اشتغال

موضوع:Work

موضوع:نیروی انسانی برنامه ریزی

موضوع:Manpower policy

موضوع:اسلام و کار و کارگری احادیث

موضوع:Labor Religious aspects Islam Hadiths

شناسه افزوده:موسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین(علیه السلام)

رده بندی کنگره:HD۵۷۰۷/۵/الف۳ن۷ ۱۳۹۵الف

رده بندی دیویی:۳۳۱/۱۳۷

شماره کتابشناسی ملی:۴۶۰۹۱۰۶

ص: ۱

اشاره

نقش من در بیکاری

نویسنده : اکبر اخوان مقدم

نوبت چاپ: پنجم -۱۳۹۵

قطع و اندازه: رقعی- ۱۹۲ صفحه

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۶-۰۰-۸۰۱۳-۶۰۰-۹۷۸

قیمت: ۱۰۰۰۰۰ ریال

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۳۳۱۱۴۴۵

ناشر: شمیم معرفت

(M.Shamim_Marefat@Yahoo.Com)

فهرست مطالب

سخن ناشر

به گفته کارشناسان حوزه اشتغال و بازار کار، ۵۰ درصد بیکاران کشور را فارغ التحصیلان دانشگاهی تشکیل می دهند که این موضوع به گفته وزیر کار، بحران جدی در حوزه اشتغال است. بنا به گزارش مرکز آمار، اکنون جمعیت جوان کشور به حدود ۲۴ میلیون نفر رسیده است، اما ۲۵ درصد از این جمعیت، فاقد شغل هستند، یعنی حدود شش و نیم میلیون نفر از جوانان کشور بیکار می باشند .جمعیت فعال کشور تا سال ۱۴۰۰ هجری شمسی به ۶۱ میلیون نفر خواهد رسید و به عبارت دیگر ۲/۵ درصد رشد خواهد داشت؛ در نتیجه باید ۲۹ میلیون فرصت شغلی در ایران ایجاد شود تا از بحران بیکاری رهایی یابیم. آمار فوق تکان دهنده و تأمل برانگیز است و تلاش جمعی همه مردم و مسئولان را می طلبد که بتوان نرخ بیکاری را در کشور کاهش داد. بسیاری از بیکاران حاضرند با حقوق کمتر از حداقل اداره کاری کار کنند ولی قانون کار این اجازه را نمی دهد. مشکل اصلی کار، برخی مواد و مفاد قانون کار است.

در آمریکا از ساعتی دو دلار تا سی دلار و حتی بیشتر حق الزحمه پرداخت می شود. بهره وری نفر کار نیز شش ساعت به ازای هشت ساعت کار هست. متأسفانه در کشور ما بهره وری نیروی انسانی کار پایین است. ما اگر مسلمان هستیم و ادعای قرآنی بودن داریم وظیفه مان هست که در جامعه فرهنگ سازی کنیم، مورد اول اصلاح برخی مفاد قانون کار و دوم افزایش بهره وری پیگیری شود.بیایید با همدیگر فرهنگ سازی نماییم. بیایید از خودمان شروع و جامعه را آگاه و فرهنگ سازی کنیم تا با اقبال عمومی که ایجاد می شود نمایندگان مجلس مجدانه پیگیر اصلاح قانون کار شوند. کتاب حاضر، کتاب مفیدی هست، امید است همه مطالعه نمایند.

خیریه و موسسه فرهنگی قرآن و عترت شمیم معرفت .

تَعاوَنُوا عَلَی الْبِرِّ وَ التَّقْوی وَ لا تَعاوَنُوا عَلَی الْإِثْمِ وَ الْعُدْوانِ

سوره مبارکه مائده آیه ۲

پیشگفتار

سلامی از ره دوستی

با توجه به دشمنی های خارجی با دین و کشور عزیزمان که نتیجه آن دامن زدن به بیکاری شده است، لازم هست برای تقویت منابع داخلی، قدمی هرچند کوتاه برداشته تا به کم کردن بیکاری در کشور کمک کنیم.

بیکاری عامل بسیاری از مشکلات کشور هست، برای مبارزه با آن باید از کلیه امکانات و نیروها استفاده نمود. همچنین با توجه به نهادینه شدن بسیاری از موانع اشتغال، می باید مسائل آن را به تفکیک بررسی نمود تا بتوان در مورد اصلاح هریک به درستی تصمیم گیری شود. در نهایت امید است که به همت مردم و حمایت متصدیان کشور، همان گونه که شایسته یک نظام اسلامی است، به کاهش بیکاری در کشور نائل آئیم.

آیه فوق در ابتدای پیش گفتار یادآوری می نماید که در نیکی با یکدیگر همراه و در خلاف آن، با یکدیگر هم گام نشویم؛ در فصل های این کتاب توضیح داده می شود که چه حرکتی برای اشتغال گناه، و چه حرکتی نیکی است.

مطالب کتاب از سر نیاز اشتغال بیکاران به خصوص بیکاران نیازمند تدوین گردیده است و این خیریه به هیچ یک از گرایش های فکری چپ و راست داخلی و بین المللی وابسته نیست، اما استفاده از راهکارها و عوامل پیشرفت این جوامع را منتفی نمی دانیم. استفاده از منابع خارجی که باعث پیشرفت کشور می گردد با لحاظ مسائل داخلی در همه موارد در حال انجام هست و نباید مسائل اشتغال از این قاعده مستثنی باشد.

خواهشمند است علاوه بر مطالعه فصول مختلف کتاب، اندکی بر این نکته توجه کنیم که، عوامل زیادی در ایجاد پدیده بیکاری دخیل هستند اما بهتر است ابتدا انگشت اشاره را به سمت خودمان گرفته و اصلاح این معضل را از خودمان شروع کنیم هر جا سخنی

از بیکاری عنوان می شود به همراه آن، عوامل مؤثر نیز ذکر می گردد. با نگاه به این عوامل بررسی نمائیم که برای مبارزه با آن، من چه کاری می توانستم انجام دهم و انجام نداده ام و حال که خود را مقصر می دانم چگونه می توانم گذشته خود را جبران نمایم؟ اگر این اشکال در حیطه مسئولیت من بوده است با تلاش مضاعف اقدام به اصلاح و جبران و اگر در حیطه مسئولیت فرد و یا گروه دیگری بوده، وظیفه من تذکر و یادآوری اثرات بیکاری به ایشان بوده است؛ از این رو بیش از پیش با روشهای صحیح، گذشته را اصلاح نموده و تنها بر اصلاح و اشتغال تمرکز نموده و بدون وابستگی به خط سیاسی و یا جبهه و گروه اجتماعی، فقط به پیشرفت کشور عزیزمان بیاندیشیم.

در این کتاب برآنیم تا در هر قسمت نمونه ای واقعی از افرادی را که می شناسیم به عنوان شاهد آورده تا در رساندن منظورکمک شود. همچنین نگارش کتاب به صورت عامیانه و با زبانی ساده در حد توان نویسنده بوده و امید است کاستی ها و نواقص موجود در نگارش، اینجانب را عفو و در ارائه بهتر مطالب ما را در چاپ های آتی یاری نمایید. در هر تجدید چاپ، سعی شده مطالبی مختصر از پیش آمد های جدید از کتاب کم و یا اضافه شود. در پایان از تلاش های مخلصانه همه همکاران خیریه نذر اشتغال امام حسین (علیه السلام) خصوصاً خانم ها، مینا گل کیان، مینا ترخانی و زهرا سعیدی. و آقایان مهدی شایان، علی مرادی، مهدی کیخسرو کیانی، مهدی ناظمی، محمد نادریان، حامد هژبرنژاد و شهروز شیخی پور که این جانب را در نگارش این کتاب همراهی نموده اند کمال تشکر را دارم.

((پاییز ۹۵))

اکبر اخوان مقدم

(قانونی که باعث انهدام فرهنگ شده است)

فصل اول: راهکارهای کاهش بیکاری

اشاره

در ابتدا به مفهوم کار می پردازیم و سپس راهکارهای کاهش بیکاری:

هر آن چه انسان را در ساعاتی که بیدار است مشغول می نماید کار می گویند و به همین جهت است که کار را مترادف با شغل قرار می دهند. بر این اساس هر انسانی که از نظر جسمی و فکری سالم باشد و به خواست خود بیکار باشد، این خود نوعی بی دانشی نسبت به نظام آفرینش و سرانجام خلقت می باشد که در قرآن می فرماید: (فَمَن کانَ یرْجُوا لِقاءَ رَبِّهِ فَلْیعْمَلْ عَمَلًا صالِحاً)(۱)

یعنی هرکس در این امید بسر می برد که سرانجام به خالق خودش ملحق می شود باید فعالیتی انجام دهد، کاری که نظام هستی آنرا مطلوب بداند. پس هر کس خود را بی نیاز به شغل بداند در واقع خود را بی نیاز به نظام آفرینش و آفریننده آن می داند و مطرود خواهد بود.

۱- سوره کهف، آیه ۱۱۰

نتیجه اینکه، حتماً باید همه مشغول باشند و اشتغال آنها مفید تلقی گردد زیرا تمامی ارکان این نظام هستی همواره مشغول است و انسان هم یکی از آنها است و هر کس خود را بی نیاز از شغل بداند و یا فکر کند کاری نیست که انجام دهد، خود را از قوانین نظام آفرینش جدا کرده است.

اما عوامل مختلفی باعث بیکاری در جامعه ما هستند که برخی از این عوامل، خارجی و برخی دیگر، داخلی می باشند. ما در این کتاب به برخی از راهکارهای کاهش بیکاری و عوامل موثر داخلی آن می پردازیم. فرهنگ و ریشه هایی که باعث بیکاری در جامعه هست، بعضاً از گذشته در اندیشه و عمل مردم کشور حاکم شده است که ما با توجه به این معضل، در شاخه های زیر به بررسی راهکارهای کاهش آن می پردازیم :

۱- تشویق به کار کردن۲- آموزش مهارت۳- اصلاح فرهنگ جامعه ۴- الگوسازی ۵- اصلاح قوانین

۱-۱ تشویق به کار کردن

اگر شخصی درگذشته به سمت کار کردن هدایت نشده باشد و یا به علتی جذب محیط های واقعی کار نشده باشد، به طور طبیعی علاقه ای به آن ندارد؛ انجام کارها برای او بسیار دشوار بوده؛ اعتماد به نفس در عمل را نیز پیدا نکرده است و ترجیح می دهد تا حد امکان بیکار بگردد و یا اینکه خود را به امور دیگر مانند تحصیل و آموزش های فنی که منجر به تولید نمی شود و یا ورزش مشغول نماید.

در حال حاضر دانشجویان چندین سال سرمایه کشور و همچنین وقت خود را برای آموزش دروسی خاص می گذرانند و هنگام بازدهی متوجه می شوند آن را دوست ندارند؛ در این صورت مسئله به دو شکل اتفاق می افتد، اول اینکه به کار دیگری خارج از آموزش های دیده شده روی می آورند که این یعنی از بین بردن سرمایه ملی، شامل وقت، پول

و امکانات دانشگاه و یا اینکه با بی میلی در همان رشته مشغول بکار می شوند که به این موارد، بیکاری پنهان گفته می شود؛ زیرا شخص، کار می کند ولی علاقه ای به انجام آن ندارد و این بدان معناست که موقعیت های ممکن پیش رو تلف می شود؛ در صورتی که اگر شخص با علاقه ذاتی همان کار را انجام دهد و تحصیلات مرتبط را هم کسب کرده باشد، بازخوردی با کیفیت و کمیت بالاتر نتیجه خواهد داد و در نهایت، دسترسی به منابع افزون تر برای شخص و جامعه اتفاق خواهد افتاد.

حضرت علی (علیه السلام) می فرمایند: «آفت دانش، به کار نبستن آن و آفت کار، دلبستگی نداشتن به آن است»(۱) حال برای حل این معضل چه باید کرد و از چه زمانی باید آموزش انجام کار را شروع نمود و یا بهتر است سوال نمائیم در چه مقطعی نباید کار کردن را آموزش دهیم؟ کاملاً واضح است که باید همواره در همه مقاطع زندگی فعالیت به عنوان یک ارزش معرفی شود؛ مطلبی را از عالمی بزرگ می خواندم که می فرمودند« هرگاه خلافی مرتکب می شدم، مادرم نمی گذاشت در خانه کار کنم »(۲) درحالی که ما رفتارمان به سویی حرکت کرده است که اگر بخواهیم کسی را تنبیه نمائیم او را به کار وا می داریم! «مسئولین امر باور دارند میلیون ها شغل در کشور وجود دارد که کسی تمایلی به آنها ندارد» (۳) پس با توجه به آنچه که باید باشیم و آنچه که هستیم می بایست در تمام مقاطع سنی، خود و افراد وابسته به خودمان را تشویق به کار، خصوصاً کارهای عام المنفعه نمائیم تا کار کردن به عنوان یک ارزش معرفی شود و فقط کار برای دریافت

۱- کیفیت ولایت مولا و گوشه ای از سخنان گرامیش

۲- دیدگاه آیت الله حائری شیرازی در زمینه تربیت فرزند http://nooredideh.com

۳- روزنامه ابرار ۰۲/۱۲/۱۳۹۳

مزد مادی تلقی نگردد و این مهم با تلاش و با اهمیت شمردن نفس کار بدست خواهد آمد. (یک مثل آلمانی می گوید: « موفقیت نصیب افراد خواب آلود نمی گردد. »(۱)

۲-۱آموزش مهارت

یکی دیگر از راهکارهای کاهش بیکاری، آموزش مهارتهای مناسب می باشد که زمینه مناسب آن می بایست در مقاطع مختلف تحصیلی برای فرزندان فراهم گردد. این آموزش ها بهتر است از سطوح اوّل متوسطه آغاز گردد. با آموزش مهارت های مختلف در سال های اولیه دبیرستان تا سال های اول دانشگاه، جوانان با بسیاری از مهارت ها آشنا شده و این امر باعث خواهد شد که اگر کاری را دوست نداشته باشند به راحتی و بدون صرف وقت و هزینه های زیاد آنرا رها و به سراغ مهارت دیگری بروند و در نتیجه می توانند در زمان دانشجویی به مهارت های مورد علاقه خود مشغول شوند.

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در این باره می گوید: « ۵۰ درصد جوانان کشور فاقد هر گونه مهارت برای انجام کار هستند. یقیناً می توان این درصد را به دانش آموختگان نیز تعمیم داد و گفت که دست کم ۵۰ درصد فارغ التحصیلان دانشگا ه ها هیچ مهارتی ندارند»(۲) برای روشن شدن مطلب به نمونه ای واقعی اشاره می نمایم که برای اینجانب بسیار قابل تأمل می باشد.

خیریه نذر اشتغال سال ۱۳۹۳ یک کارگاه تولید لوازم آشپزخانه در زندان اسدآباد اصفهان راه اندازی کرد که زندانیان ابتدا آموزش دیده و به دنبال آن، تولید محصولات را انجام می دادند. یکی از زندانیان که خم کردن لوله های صنعتی را آموزش دیده بود و مشغول به کار بود اظهار داشت « من قبلاً کبوتر باز بودم و تاکنون فعالیت صنعتی انجام نداده

۱- http://pouyaei.vcp.ir

۲- خبرگزاری تسنیم ۱۶/۰۹/۱۳۹۳

ام و حالا که در خود توانایی و جسارت آن را می بینم به خودم می بالم » و سوال کرده بود « آیا در خارج از محیط زندان هم امکانات اشتغال برایم فراهم خواهد بود »

این یعنی عدم اعتماد به نفس، که ایشان هیچ اطلاعی از توانایی خود درمورد کارصنعتی نداشت و علت اصلی آن عدم انجام کار و کسب مهارت درگذشته می باشد.

کارشناس مدیریت اجرایی در نیوجرسی آمریکا معتقد است: « دانشجویانی که سال پایانی تحصیلات خود را سپری می کنند، باید در تعطیلات تابستان، دوره کارآموزی شغل مورد نظر خود را پشت سر بگذارند، تا زمانی که وارد بازار کار می شوند، سریع تر کار یاد بگیرند و بتوانند پیشرفت کنند؛ اما در مورد فردی که دیرتر این مراحل را طی کند، می تواند منجر به از دست دادن شغلش شود ». (۱)

لطفا به تعاریف ارائه شده دقت فرمایید.

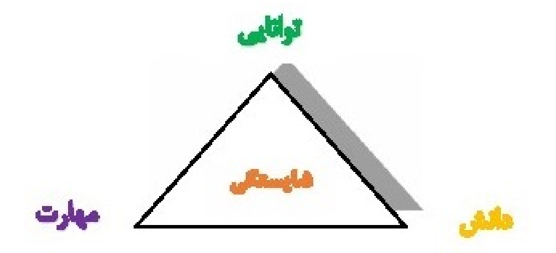
سرمایه انسانی:

۱- دانش آشکار (علم)

۲- دانش ضمنی (مهارت)

۳- سرمایه هایی می توانند توسعه پیدا کنند که دانش ضمنی را تبدیل به دانش اشکار نمایند، یعنی تجربه ای درست نمایند که درامد باشد.

مثلث برتری:



ص: ۱۴

۱- دنیای اقتصاد ۳۱/۰۶/۱۳۹۳

دانش: عبارتند از مجموعه ای از دانستنی ها که بشر برای زندگی خود از آنها بهره می گیرد. دانش چیزی است که حاصل دانستن است اما بین دانش (knowledge) و علم (science) تفاوت می باشد.

دانش در سه حوزه بشری: ۱- هنر ۲- فلسفه ۳- علم

مهارت: توانایی های که با تمرین مداوم پرورش می یابد و شخص را برای روبه رو شدن با مسائل روزانه زندگی، افزایش توانایی روانی، اجتماعی و بهداشتی آماده می سازد.

سازمان جهانی بهداشت «مهارت زندگی» را این گونه تعریف می نماید:

توانایی انجام رفتار سازگارانه و مثبت به گونه ای که فرد بتواند با چالش ها و ضروریات زندگی کنار آید.

شایستگی: نقطه آغاز هرگونه ارزیابی، شایستگی می باشد.

اصولاً اگر علاقمندی به کسب مهارت و فعالیت، با یکدیگر جمع شوند حتماً کاری موفق و با کیفیت ارائه خواهد شد. پس باید همه عوامل تلاش نمایند تا دانشجویان با رویکرد فوق الذکر، فارغ التحصیل شوند.

۳-۱ اصلاح فرهنگ جامعه

اشاره

دیگر راهکار کاهش بیکاری مسئله اصلاح فرهنگ جامعه هست. باید بررسی نمائیم کدام یک در راستای اشتغال نمی باشد؟ و در تغییر و اصلاح این فرهنگ سعی و تلاش جدی نمائیم. مثال بارز آن توجه بیش از حد به تحصیل و رها کردن کار هست و نشانه شایع آن، جمله ای است که بسیاری از والدین به فرزندان خود می گویند: «فرزندم تو درس بخوان تا برای خودت کسی بشوی و تا تو درس میخوانی پشت سر تو هستم و لازم نیست کاری انجام دهی.»

درحالی که تحصیلات اگر همراه با مهارت آموزی نباشد، در زمان بهره برداری، جوان نمی تواند قدرت انجام آن و جسارت کارکردن را داشته باشد. بایستی جوانان بخصوص دانشجویان در هر رشته ای که تحصیل می کنند حداقل یک سوم وقت خود را در محیط واقعی همان دروس نظری بگذرانند؛ همانگونه که در مورد رشته های پزشکی اتفاق می افتد؛ انجام این روش حداقل سه نتیجه عالی در برخواهد داشت:

اول: سوالات زیادی در موقع کار برای دانشجو و دانش آموز به وجود می آید که به راحتی پاسخ آن را می تواند از استادان راهنما و کارگران با تجربه و متخصص دریافت نماید؛ درحالی که اگر مشغول بکار نباشد این سوالات بطور طبیعی مطرح نمی شود که بخواهد جواب آنرا بیابد و اگر مسئله از طرف استاد در دانشگاه هم مطرح شود چون جنبه درسی و نمره دارد جذابیت لازم را برای دانشجو نداشته و فهم و بسط در مورد آن مسئله وجود نخواهد داشت و پیشرفتی مورد توجه حاصل نخواهد شد. روزی با یکی از مدیران موفق صحبت می کردم؛ ایشان عنوان نمود: «در زمان دانشجویی از استادم خواستم اجازه بدهد جهت آموزش بیشتر به یکی از کارگاه های ریخته گری بروم؛ ایشان هم اجازه دادند، با علاقه ای که نشان دادم و اضافه زمانی که خارج زمان کار دانشگاه برای آموزش اختصاص دادم و همچنین با اعتمادی که کارفرما بواسطه دوستی با من داشت و بدین واسطه مانع ورود من به کار نشد (علت عدم اعتماد و مشکلات آن در فصل سوم بیان خواهد شد) و حتی قطعه ای که دانشگاه درکارگاه لازم داشت را به طور رایگان در کارگاه ریخته گری ساختم و تحویل دانشگاه دادم و به عنوان دانشجوی نمونه معرفی شدم»؛ این نتیجه یک فرهنگ صحیح آموزش هست که کمتر به آن توجه می شود.

دوم: اینکه دانشجویی که در زمان تحصیل کار نکرده و پیش از آن هم در زمان دانش آموزی بیکار بوده است، پس از فارغ التحصیل شدن هم روند ادامه دارد و باید مدتها به

دنبال شغلی مناسب باشد، زیرا علاقه به کارکردن و مهارت انجام آن را ندارد؛ این فارغ التحصیلان، کار نابلد می باشند؛ مشکل اصلی کارخانجات ما اینجاست؛ این واحد ها نیاز به متخصصین کار آزموده دارند و اکنون جامعه ما با خیل دانش آموختگان بی تجربه روبروست که به قول معروف، دست به آچار نمی باشند و کارفرما هم درشرایط بحران و رقابت فعلی نمی تواند در مورد آنها خطر نموده و این گروه را استخدام نماید.

لازم به ذکر هست که آموزش حرفه و کار فقط منظور کارهای یدی نمی باشد بلکه کارهای فکری و مدیریتی و تحقیقاتی هم بدین منوال هست.

البته باید بدانیم عدم استفاده از این دانش آموختگان باعث شده کارفرما ها فقط از نیروی قدیمی استفاده نمایند و جوانان خلاق به صنعت را پیدا نکند، در نهایت توان رقابت کارفرمای داخلی با کارفرمای خارجی کمتر می شود و عملا صنایع ما در مقابل صنایع کشور های دیگر خلع صلاح گردیده، و حاصل آن، بیکاری گسترده ای می باشد که شاهد آن هستیم.

مثال واقعی دیگری می تواند ما را به هدف نزدیک تر نماید:

روزی جهت ارائه کارهای خیریه نذراشتغال نزد عضو کمیسیون فرهنگی مجلس رفته و برای ایشان کارهای فرهنگی درحال اجراء را مطرح نمودیم. بسیار خوشحال شدند و گفتند: « کمتر کسی سراغ ما می آید و ارائه طریق می نماید. همه درخواست سفارش برای استخدام شدن دارند» پس از اتمام جلسه نزدیک درب خروج جوانی را با مادرش دیدم و در خصوص مشکل خود صحبت کرد. مهندس صنایع و فوق لیسانس MBA بودند، گفت: کار پیدا نمی کند، گفتم: این تحصیلات شما، خوراک صنایع تولیدی است و از بیکاری ایشان متعجب شدم و علت حضور و ملاقات با نماینده را متوجه شدم؛ پس از آن آدرس کارخانه ای تولیدی را به ایشان دادم که برای کار مراجعه نمایند ولی ایشان

هیچ گاه مراجعه ننمودند. این به عواملی که ذکر شد بر میگردد و آن فرهنگ جامعه است که افرادی مشابه می بایست به دنبال کار بگردند و سرمایه کشور را تلف کنند تا شاید اتفاقی خوب از منظر خودشان روی دهد. و اتفاق بد دیگری که وجود دارد اینکه به علت موج بیکاری، نیاز به اهرم پارتی حس می گردد؛ مقامات دولتی اعلام نمودند: «۷ میلیون بیکار داریم که ۲.۵ میلیون نفر آنها برای پیدا کردن کار به دنبال پارتی می گردند »(۱).

در مقابل، مهندسی را داشتم که ایشان در واحد ساخت و ساز کار می کرد و قرار بود به سربازی برود، و این جوان در تمام سالهای درس خواندن به علت علاقه مندی به رشته خود کارهم می کرد، من به ایشان پیشنهاد دادم به عنوان سرباز مهندس درشرکت بماند که طبق قانون می تواند به سربازی نرود و حقوق خود را با مشارکت اداره صنایع دریافت نماید، این فارغ التحصیل دارای مهارت، عنوان نمود با یک شرکت بزرگ قرارداد سرباز مهندس منعقد کرده است و آنها ۳ برابر حداقل حقوق به ایشان پرداخت می نمایند و من از هنرمندی این دانشجو بسیار خوشحال شدم، این تفاوت عملکرد، با فرهنگ صحیح در مقایسه با فرهنگ غلط می باشد.

سوم: اگر دانشجو در زمان تحصیل درآمدی، هر چند اندک داشته باشد، می تواند احساس کند روی پای خودش ایستاده است و همچنین قدر پول را بهتر می داند. پول بادآورده نبوده است که به هر راهی خرج شود و از گذران وقت اضافی خود در مکان های بیجا پرهیز می نماید؛ در نهایت به راه هایی باطل همچون اعتیاد و ارتباطات نامطلوب و نامشروع کشیده نخواهد شد. دود این اشتباهات و تخلیه نکردن انرژی جوانان اول به چشم خود دانشجو و بعد به چشم والدین و پس از آن ضرر اصلی بر پیکر جامعه وارد

۱- خبرگزاری خبر ۱۱/۱۰/۱۳۹۳

می گردد. برای این مورد لازم نیست مثالی زده شود و کافی است آمار وقت های اضافی و آمار اعتیاد دانشجویان را بررسی کنیم تا به صدق مطلب برسیم. یک مثال فرهنگی صحیح در دانشگاه های آمریکا چنین می باشد، آنجا اتفاقی متفاوت می افتد. ما باید تلاش کنیم این فرهنگ را برای جامعه خود بومی سازی نمائیم. سال گذشته با دوستی که از آمریکا آمده بود صحبت می کردم، ایشان دانشجوی یکی از دانشگاه های آمریکا می باشد و عنوان نمود: « برای دانشجویان کارکردن یک مسئله مهم و عامل مباهات است؛ درمورد این مهم از یکدیگر سوال می نمایند" کاری داری و یا خیر؟ " درحالیکه در ایران سوال می شود چه کاری داری؟» و این نوع سوال کردن باعث می شود که افراد هرکاری را قبول ننمایند؛ شاید سالها بیکار بمانند تا کار در سطح دلخواه را پیدا نمایند؛ بیکاری را به کار در سطح پایین ترجیح می دهند؛ دیگر اینکه اگر کسی کاری را انتخاب کرد، هرچند از نظر رتبه پائین باشد، می تواند درحین کار و مهارت آموزی، شغلی بالاتر پیدا کند. ٧٠٪ دانشجویان در امریکا مشغول کار می باشند.[۱]

در ادامه وی عنوان می کرد که اگر دانشجویی کار نداشته باشد شرمنده می شود که بگوید بیکارم و شروع به شمردن دلایل بیکار بودن فعلی خود می نماید؛ به طور مثال می گوید: فلان فرم را پر کرده ام و منتظر جواب می باشم و یا باید هفته آینده بر سر کار حاضر شوم. خلاصه مطلب، دانشجو از گفتن کلمه بیکارم شرمنده می شود زیرا فرهنگ آن جامعه می داند، که دانشجویی شغل نمی باشد. سوال اینجاست آیا در دانشگاه های ما هم همین طور است چند درصد دانشجویان ما کار کردن وظیفه خود را می دانند؟ کلاه خود را قاضی کنیم ببینیم این فرهنگ صحیح هست که دانشجو فقط به

---

۱ https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/Press-release-WorkingLearners__FINAL.pdf

دانشگاه برود، بیکار باشد و دانشجویی را شغل بداند و فراتر از آن، وقتی از فارغ التحصیلی سوال می شود چه کاره ای؟ می گوید: بیکارم و ازگفتن این کلمه شرم هم نمی کند، این فرهنگ کار نکردن و شرم نکردن از اظهار آن، بالاترین آفت یک جامعه است بخصوص زمانی که این تفکر نهادینه هم شده باشد.

رسول خدا (صلی الله علیه و آله) از محلی عبور می کردند؛ کسی را دیدند و با او احوال پرسی و به اصطلاح گرم گرفتند. در بازگشت دوباره آن شخص را دیدند و از وی پرسیدند: کاری داری؟ او پاسخ داد: خیر. فرمودند: از چشم من افتادی. «قَالَ سَقَطَ مِنْ عَيْنِي». (۱)

دانش آموز، دانشجو و فارغ التحصیل باید کارکند، حتی اگر با مزد نباشد، داوطلبانه فعالیت کند و کسب مهارت نماید تا جامعه برای او احترام قائل شود. چگونه است که اگر فردی در سنین پائین به مدرسه نرود، هرچند سال هم که بگذرد درصورت نیاز به سواد آموزی باید سر کلاس درس بنشیند. اگر هم در طی مراحل تحصیل مهارتی کسب نکند، بایستی برای مهارت آموزی تلاش نماید.

بنابراین دانش آموزان، دانشجویان و فارغ التحصیلان می بایست، اگر کار با علاقه و مهارت را نیاموخته باشند، داوطلبانه کار کنند تا این که تجربه و مهارت آنها قابل دیدن باشد؛ در این جاست که جامعه و صنعت کشور به آن ها بها می دهد و حقوقی بر اساس رقابت و دستمزد کار واقعی دریافت خواهند نمود. اگر فارغ التحصیلان در طول دوران تحصیل کار نکرده باشند تصورات غلط بر ذهن آنها حاکم می شود و گمان می نمایند این مدرک ها برایشان اعتبار دارد؛ در حالی که مدرک بدون توانایی انجام کار مانند کتاب های داخل کتابخانه دانشگاه می باشد.

۱- بحارالانوار،ج۱۰۰،ص ۱۰ و مستدرک الوسائل، ج ۱۳،ص ۱۱

دیگر نمونه های فرهنگ غلط در جامعه بدین شرح می باشد:

در کشور ما، بیکاری مانند رفتارهای نا به هنجاری چون اعتیاد، مصرف سیگار و... زشت و ناپسند شمرده نمی شود و بیکار هیچ احساس نا خوشایندی از محیط زندگی خود دریافت نمی کند.

در کشور ما، تعطیلات تابستان کمتر بعنوان فرصت حرفه آموزی یا مهارت آموزی برای دانش آموزان تلقی می شود و بیشتر به تحصیل علوم دیگری می پردازند.

در کشور ما، افراد زیادی هستند که کار را مساوی یا معادل پول درآوردن می دانند.

در کشور مان، ناخواسته کارفرما را رقیب کارگر معرفی می نمایند در حالی که رقیب هر دو ایشان رقبای تجاری داخلی و خارجی با محصولات مختلف در بازار کشور هستند.

در کشور ما، سن ورود به بازار کار پس از دوران جوانی است و اینجاست که مهترین مشکل بی مهارتی جوانان و تاخیر ایجاد شده در سن کارآموزی نمایان خواهد شد.

در کشور ما، یک هفتم آموزش های آکادمیک، آموزش های فنی و مهارتی است در حالی که در کشور های توسعه یافته، بیش از نیمی از زمان دانش آموزان در مقطع متوسطه، به یادگیری مهارت های فنی معطوف است. «در کشور سوئیس ۸۰ درصد جامعه دانش آموزان مقطع متوسطه، در رشته های فنی درحال تحصیل می گمارند.»(۱)

در کشور ما، دانشجویی، سربازی وخانه داری شغل است. به نظر می رسد برای رسیدن به فرهنگ اسلامی و از چشم رسول (صلی الله علیه و آله) خدا نیفتادن باید سخت کارکنیم، لذا می بایست اول از خودمان شروع کنیم. بسیاری از این رفتارها درکشور نهادینه شده است و فرهنگ و پایه و اساس کارها شده است؛ اگر فرهنگ درست شود بقیه کارها آسان تر خواهد شد.

۱- گزارش مرکز ارزیابی نظام های آموزشی دنیا (مارس ۲۰۱۵).

۱-۳-۱ الگوسازی

یکی دیگر از راهکارهای کاهش بیکاری که در قسمت فرهنگ کار ذکر می نمائیم، معرفی الگوهای صحیح و برائت از نمونه های ناصحیح هست. برای مثال مشاهده می شود که افرادی بدون زحمت درآمدهای کلان بدست می آورند. مردم هم تحریک می شوند که به همین طریق درآمد کسب نمایند؛ باید به دست آوردن این درآمدها درجامعه، مطرود جلوه داده شود و از نظر شرعی، عقلی و علمی، بازتاب اثر وضعی آنها در زندگی این دنیای ما و آخرتمان برای مردم بیشتر توضیح داده شود.

به عنوان مثال، روزی نادر شاه با سید هاشم خارکن از علمای بنام، در نجف اشرف ملاقات نمود. نادر خطاب به سید هاشم گفت: «شما واقعاً همت کرده اید که از دنیا گذشته اید!» سید هاشم با همان وقار و آرامش روحانی مخصوص به خود گفت: «برعکس، شما همت کرده اید که از آخرت گذشته اید!»(۱)

مورد دیگر اینکه علی رغم ارزشمند بودن اقدام کارآفرینان و افراد خاص باید متذکر شد که ۹۵ درصد جامعه، از مردم رده دوم مدیریت به پائین تشکیل می شود و باید برای این گروه الگو سازی نماییم، نه فقط کار افراد خاص را نمایش دهیم؛ زیرا اکثریت مردم، کار مدیریتی را دست نیافتنی می دانند و الگو قراردادن ایشان، باعث پس زدگی عامه مردم می شود و در نتیجه انگیزه ای برای تلاش کردن نمی باشد و یا اینکه با توجه به عدم توانایی جهت رسیدن به آن، مسیرهای خطا را طی می نمایند و دچار مشکل های فراوان می شوند. معرفی افراد ساده که از راه زحمت کشی روزی حلال کسب می نمایند، به عنوان الگو در جامعه بهترین روش می باشد؛ الگوهایی که به راحتی دست یافتنی

۱- سیمای فرزانگان، ج۳، ص۴۵۳.

هستند و کار اصلی را درجامعه انجام می دهند؛ کسانی که در صدد برهم زدن نظم جامعه نبوده به خدمت رسانی همت گماشته اند.

باید به روش های مختلف، از سال های اولیه زندگی، به افراد جامعه، آموزش هایی داده شود که برای به دست آوردن درآمدهای غیر مشروع رغبتی نداشته باشد؛ در نتیجه مردم بیش از پیش به سمت کارکردن علاقه نشان خواهند داد و کارکردن را، جدا از درآمد آن، ارزش و باعث رحمت خداوند قلمداد می کنند.

به عنوان نمونه، خانمی ۲۵ ساله در یکی از پاتوق های کنار شهر زندگی می کرد، ایشان به کارگاه خیریه مراجعه و در مورد دستمزد اشتغال سوال کرد؛ مسئول کارگاه به وی گفته بود دستمزد یک نفر در واحد میناکاری، ماهیانه حدود ۳۰۰ الی ۴۰۰ هزار تومان می باشد، پاسخ مراجعه کننده این بود که من این مبلغ را در مدت ۲ الی ۳ روز بدست می آورم و بسیار کم است، پس از آن مسئول کارگاه با روش های مختلف ارزش کار و تفاوت آن را با درآمد حرام برای او توضیح داده و نظر مراجعه کننده را جهت ارائه کار سالم تغییر داد و در نهایت ایشان در کارگاه مشغول بکار شد. و به واسطه توانایی خودش پس از مدتی به کار فروشندگی پرداخته و اکنون کار شرافتمندانه ای را انجام می دهد. مطرح نمودن و الگو قراردادن این افراد می تواند به نظم و سلامت جامعه بسیار کمک کند.

در نمونه ای دیگر یکی از زندانیان زندان اسدآباد اصفهان که مهارت خاتم کاری و مشبک سازی را در کارگاه خیریه زندان آموخته بود عنوان داشت: « ما فکر می کردیم، هنر مخصوص افراد خاص هست و ما هیچ وقت نمی توانیم هنرمند باشیم.». همین ادعا را از یک هنرمند شنیدم که وقتی از وی خواستیم برای کارگاههای خیریه آموزش هنر بدهد،

بسیار عصبانی شد و گفت: « هنر مخصوص افراد خاص هست» و عقیده ای به آموزش عموم نداشت. رفع این تفکر نیاز به کار و الگوسازی دارد.

وزیر کار می گوید: « در یکسال اخیر ۱۰۰ هزار نفر از ۲۰۰ هزار نفر به کار گماری شده توسط کاریابی ها، از شغل خود انصراف داده و دوباره به جمع بیکاران پیوسته اند. تغییر ذائقه شغلی و گرایش به مشاغل لوکس، از دلایل این پدیده است. (۱)»

بدین ترتیب به مرور زمان الگوهای جامعه تغییر می کند و علاقه به کار و زحمت برای به دست آوردن زندگی ساده و بدون دغدغه تقویت می شود. متاسفانه بسیاری به دنبال راه های میان بر و کسب درآمد زیاد، با زحمت کم می باشند. برای اصلاح فرهنگ کار و ارزش دادن به کارگران باید از مقاطع ابتدایی تحصیل شروع و تا پایان تحصیلات و برای همه سنین همواره توسط همه وسایل ارتباط جمعی فعالیت نمود.

به یاد دارم در کتاب های قدیم ابتدایی هنگام معرفی شغل، بنّا می گفت: «چه کسی برای ما خانه می سازد؟ و جواب می داد: همان بنایی که دوست ماست. چه کسی برای ما نان می پزد؟ همان نانوایی که دوست ماست » و مثال هایی دیگر که ارزش کار و کارگری و خدمت رسانی را بیان می نمود.

در روایات دینی ما آمده است: پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) دست کشاورز را بوسیدند(۲). آیا ما همان احترام رابرای کشاورز قائل هستیم؟ آیا درفرهنگ ما یک کشاورز زحمتکش به عنوان الگو معرفی شده است؟

این کشاورز، جزء کارآفرینان و یا کارگران نمونه نبوده است ولی همین که دست او پینه داشته و کار کرده، مورد تقدیر پیامبر(صلی الله علیه و آله) قرار گرفته است.

۱- خبرگزاری خبر آنلاین ۰۲/۱۲/۱۳۹۳

۲- اُسد الغابه ، ابن اثیر ج ۲ ص ۲۶۹

مثال دیگر، الگو قراردادن یک کارگر موفق در کارخانه که اظهارات او چنین هست:

« بنده شیرعلی دوستی ۴۷ ساله با تحصیلات پنجم ابتدایی و ۲۳ سال سابقه کاری در این شرکت، سه فرزند و یک زندگی ساده دارم. قبل از اینکه در اینجا مشغول به کار شوم، از سن ۱۲ سالگی کشاورزی می کردم، در فرش بافی هم مهارت دارم. موفقیت من به علت تلاش، کوشش و توکل به خدا هست. مشورت کردن با همسرم و خانواده ام، تشویق فرزندان و کنارآمدن با آنان، همگی باعث موفقیت ام شده اند و در ایام فراغت به شهرهای زیارتی سفر می کنم. آینده شغلی خود را بسیار خوب می بینم. ویژگی های یک کارگر موفق را به موقع سرکار آمدن، تلاش و کوشش، امانت داری، پشتکار، توکل به خدا و داشتن صبر و تقوا می دانم. »

مثال متفاوت آن، آمار شرکت های هرمی فروش سکه های خارجی هست که در دنیا فعالیت می نمایند. با توجه به مخالفت دست اندرکاران اداره کشور، ایران جزء معدود کشورهایی هست که اقبال بیشتری به آنها نشان داده است؛ به نظر شما علت چیست؟

طی روزهای اخیر، اظهارات کارشناسان در نشست های دانشگاهی نشان داده است که فعالیت شرکت های هرمی در میان دانشجویان افزایش یافته است.

همین مسأله رؤسای دانشگاه ها را واداشت تا به تدوین آیین نامه های انضباطی برای برخورد با دانشجویان فعال در این حوزه بپردازند. این درحالی است که گفتگو با برخی دانشجویان و استادان نشان می دهد برخورد انضباطی با دانشجویان راه کاهش گرایش به این شبکه ها نیست.(۱) چرا ما فکر می کنیم که می شود یک شبه، ره صد ساله را پیمود؟ آیا این تفکر ریشه در فرهنگ ما دارد؟ وظیفه کدام یک از اقشار جامعه ما نمی باشد که در جهت تغییر این فرهنگ تلاش نماید؟

۱- خبرگزاری مهر ۱۰/۰۳/۱۳۸۹

«کسی که در آفتاب زحمت کشیده حق دارد که در سایه استراحت کند.» (مثل آفریقایی). (۱)

با اصلاح قوانین موجود و با آموزش فرهنگ صحیح بین آحاد جامعه به تدریج شاهد واقع گرایی در تصمیمات مردم به خصوص جوانان میهن عزیزمان خواهیم بود.

اگر بعضی از شغل ها را کم اهمیت الگو سازی نموده ایم، در نتیجه کمتر کسی حاضر می باشد آن را انجام دهد.

این مسئله باعث شده تا در طول یکی دو دهه اخیر، نیروی متقاضی کار جامعه در برخی رشته ها و تخصص ها به طرز قابل توجهی افزایش یابد و از آن سو، نیروی آماده برای انجام برخی مشاغل کاهش یابد. اگر صف حضور در برخی رشته های دانشگاه ها را با برخی دیگر مقایسه کنیم، غفلت سیاست گذاری و تبلیغات اداره کنندگان جامعه و خانواده ها در مورد شناساندن و معرفی بسیاری از مشاغل مورد نیاز کشور و ایجاد جذابیت های کاذب در برخی مشاغل دیگر را به خوبی در خواهیم یافت.

دین مبین اسلام دین کامل، جاودانه و صحیح الهی است که برای سعادت دنیا، آخرت، تکامل مادی و معنوی آنان نازل گردیده و در تمام شئون فردی اجتماعی انسان ها از جمله در مورد کار، تلاش و کوشش در جلوگیری از بیکاری و سستی، عالی ترین قانون و بهترین برنامه را دارد.

یک کتاب مذهبی راجع به زندگی امام رضا (علیه السلام) از طرف دوستی به من هدیه شد. سرتاسر کتاب را خواندم یک کار و فعالیت جسمی از امام رضا (علیه السلام) در آن ندیدم.

باید بگویم تیراژ چاپ کتاب پانصد هزار جلد و در چاپ سوم هم بود. سوال اینجاست آیا امام رضا (علیه السلام) کار نمی کردند؟ حداقل، زمانی که در مدینه بودند و در اسارت دستگاه

۱- سخنان کوتاه و دوست داشتنی http://www.goodreads.com

مأمون نبودند کار نمی کردند؟ چرا از این پیشوایان و علمای مذهبی به عنوان الگوی کار استفاده نمی نماییم؟ پس از آن ارتباطی با همان مرکز برقرار گردید. امید است در چاپ های بعدی از فعالیت های جسمی امام هم مطالبی جهت الگوسازی چاپ شود.

نمونه بارز دیگر در زمینه ضعف فرهنگ کار در جامعه که آسیب های جبران ناپذیری به اقتصاد و زیر ساخت های موجود وارد می نماید و این روزها نقل محافل عمومی اجتماع گردیده است، موضوع اختلاس های مالی است که می تواند ناشی از ضعف نظام آموزشی در پرورش مدیران وفادار و متعهد به فرهنگ کار باشد. اهمیت موضوع زمانی دو چندان می شود که مشخص می گردد بعضاً اختلاس کننده گان از خانواده های مذهبی و شاخص نظام بوده و به تدریج در اثر خلاء فرهنگی و قانونی به این امر آلوده شده اند. باید فرهنگ و الگوهایی را در طول سالیان معرفی کرد که برآیندی دیگر داشته باشد. دین مبین اسلام بیش از چهارده قرن پیش ارزش و اهمیت کار را با عناوین مختلف بیان نموده که در این بخش به چند نمونه از روایات اشاره می نمائیم:

* کار بالاترین عبادت

اسلام کار و طلب روزی حلال را بالاترین عبادت معرفی نموده است، چنان که پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می فرماید: « العباده سبعون جزاء افضلها طلب الحلال: عبادت ۷ جزء دارد برترین آنها کار و کوشش برای بدست آوردن روزی حلال است.»(۱)

* کار بالاترین جهاد

با آنکه جهاد و فداکاری در اسلام جایگاه ویژه ای دارد لیکن کار، هم ردیف آن و بلکه از آن برتر معرفی شده است؛ پیامبر (صلی الله علیه و آله) می فرمایند: « الکاد لعیاله کالمجاهد فی سبیل الله. آن کس که برای تأمین احتیاجات عایله اش تلاش نماید مثل آن است که در راه

۱- تحف العقول عن آل الرسول صلی ال، ج ۲، ص ۳۷

خدا جهاد می کند»[(۱)] و امام رضا (علیه السلام) می فرمایند: «آن کس که با کار و تلاش از فضل و برکت خداوند طلب روزی می کند تا نیاز های عایله اش را فراهم نماید از جهاد کننده در راه خدا پاداشش بیشتر است.»[(۲)]

* کار موجب عزت و بزرگی

معلی بن خنیس می گوید: امام صادق مرا دیدند که دیر به بازار در محل کار خود می روم فرمودند: « اعذ الی عزک »[(۳)]. (صبح زود به طرف عزت و بزرگی خود بیرون برو)؛ برخلاف کسانی که کار را برای خود ننگ می دانند یا به کارگر به چشم حقارت نگاه میکنند، رئیس مذهب شیعه، کار را موجب عزت کارگر می دانند.

* کار، ایمان و مردانگی

امام صادق (علیه السلام) می فرمایند: « اصلاح المال من الایمان» (کار و تلاش کردن اصلاح و تربیت و تنظیم مال از ایمان است).[(۴)]

در جایی دیگر فرموده اند: « بر تو باد که مال خود را اصلاح نمایی، چه این از بزرگواری است و موجب بی نیازی از افراد پست می گردد »[(۵)]

۱- بحارالانوار، ج۱۰۳، ص۱۲.

۲- تحف العقول، حرانی، ۱۳۶۰ش، ص۴۴۵

۳- وسایل ج۱۲ باب ۴

۴- حر عاملی، محمد بن حسن، وسائل الشیعه، ج ۱۷، ص ۷، ح ۲۱۸۴۵.

۵- همان، ص ۱۲، ح ۲۱۸۵.

* کار و تکامل عقل

امام صادق (علیه السلام) می فرمایند: «التجاره تزید فی العقل»(۱).(تجارت عقل را زیاد می کند)

* کارکردن اطاعت از خداست

محمد بن منکدر می گوید: امام باقر (علیه السلام) را در روز گرمی دیدم که کار می کردند و عرق می ریختند، با خود گفتم: سبحان الله. پیرمردی از بزرگان قریش با این حالت و در این وقت گرما در طلب دنیاست، باید او را نصیحت کنم. به نزد ایشان رفته، بعد از سلام گفتم: خدا شما را اصلاح کند.

چرا یکی از بزرگان قریش با این حال و در این وقت باید در طلب دنیا باشد؟ آیا فکر نمی کنید در این حالت مرگ فرا برسد؟ فرمودند: «اگر در این حال مرگم برسد، در وقتی رسیده که در یکی از طاعت های خدا می باشم. »(۲)

* کار موجب کمال

پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) می فرمایند: « نعم العون علی تقوی الله الغنی »(۳). (بی نیازی که از کار و تلاش پدید می آید چه کمک خوبی است به تقوای الهی و ترک گناه)

و در جایی دیگر می فرمایند: «خدایا به نان ما برکت ده و میان ما و آن جدایی میانداز؛ که اگر نان نباشد ما نماز نمی خوانیم و روزه نمی گیریم و واجبات پروردگار مان را انجام نمی دهیم.»

ص: ۲۹

۱- همان، ص ۱۲، ح ۲۱۸۵.
۲- احادیث از امام علی (علیه السلام)
۳- فرهنگ کار از دیدگاه اسلام

* ارتباط کار حلال با سعادت آخرت بشر

امام صادق (علیه السلام) می فرمایند: « لاخیر فیمن لایحب جمع المال من حلال یکف به وجهه و یقض به ردیفه و یصل به رحمه»(۱).(نیکی و خیر، خوبی وکمال نیست؛ در کسی که گرد آوردن مال را، از راه حلال دوست ندارد تا بوسیله آن آبروی خود را حفظ کند و بدهکاریش را بدهد و با کمک خویشانش صله رحم بجای آورد.) شخصی به آن حضرت گفت: من دنیا را دوست دارم و علاقه مند به داشتن آن هستم، آیا چنین علاقه ای موجب هلاکت من نیست؟ امام فرمودند: دنیا را برای چه می خواهی؟ گفت: برای اینکه احتیاجات خود و عیالم را تأمین کنم و به واسطه آن صله رحم بجا آورم و به فقرا کمک کنم و حج و عمره انجام دهم؛ آن حضرت فرمودند: «این طلب دنیا نیست، بلکه طلب سعادت آخرت است»(۲).

* پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) و ائمه (علیه السلام) کار می کردند

«علی بن حمزه می گوید: موسی بن جعفر (علیه السلام) را دیدم در زمین خود کار می کرد و عرق از بدنش می ریخت، عرض کردم: جانم به قربانت، مردها کجا می باشند که آنها کار کنند؟ فرمودند: ای علی با دست خود کار کردن در زمین خود. چه کسی از من و پدر من بهتر بوده است؟ گفتم: چه کسی؟ موسی بن جعفر (علیه السلام) فرمودند: رسول خدا (صلی الله علیه و آله) و امیرالمومنین (علیه السلام) و پدرانم تمام آنها، با دست خود کار می کردند» و این عمل پیامبران و فرستادگان و اوصیا و صالحان بوده است.

۱- وسایل جلد ۱۲

۲- جامع السعاده، ص ۲۵۷.

* بیکار، مورد غضب خداست

همانطور که کار ارزشمند و کارگر محبوب پروردگار عالم است، بیکاری زشت، نکوهیده، نادرست و شخص بیکار مورد غضب خدا و نفرت خلق است. (۱)

امام صادق (علیه السلام) می فرمایند: « ان الله یبغض کثره النوم و کثره الفراغ »(۲). (خواب زیاد و بیکاری زیاد، مورد غضب خداست) و حضرت موسی بن جعفر (علیه السلام) می فرمایند: « ان الله عزوجل لیبغض القبر النوام ان الله یبغض العبدالفارغ »(۳).(به راستی که خداوند خشم دارد بنده ای را که زیاد بخوابد و شخص بیکار مورد غضب خداوند است).

بیکار عقلش کم می شود

کار و فعالیت، فکر و مغز انسان را به کار انداخته و عقل و تدبیر را زیاد می کند.

امام صادق (علیه السلام) می فرمایند: « التجاره تزید فی العقل »(۴).(تجارت و کار عقل را زیاد می کند).

* بیکار دعایش مستجاب نمی شود

انتظاری که فرد بیکار جهت استجابت دعا و تامین احتیاجاتش بدون تلاش دارد ، نابجا است؛ همانگونه که پیامبر فرمودند: پنج دسته دعایشان مستجاب نمی شود، یکی از آنها مردی است که در خانه خود بیکار بنشیند و بدون اینکه با تلاش به دنبال طلب روزی

۱- مضرات بیکاری
۲- آثار خواب زیاد بر اساس کتاب احادیث شیعه
۳- احادیث موضوعی
۴- عوامل ازدیاد روزی در قرآن

برود، بگوید: خدایا روزی نصیب من کن. « رجل جلس فی بیته و قال اللهم ارزقنی و لم یطلب »(۱).

* بیکاری و فقر

شکی نیست که با کار و تلاش چرخ های اقتصادی به راه می افتد و نیازهای مردم برآورده می شود؛ بیکاری سبب رکود اقتصادی و پائین آمدن سطح تولید و موجب کمبود، درماندگی و فقر می شود؛ آنگونه که امام صادق (علیه السلام) در پاسخ به فضیل بن یسار که گفته بود من امروز بیکارم، فرمودند: « کذلک تذهب اموالکم و اشتد علیه »(۲). همینطور (به دلیل بیکار بودن) دارایی های شما از بین می رود و فقیر می شوید و سخت او را مورد نکوهش و توبیخ قرارداد و نیز می گوید: من کار را ترک کرده بودم و فقیر و بی سرمایه شدم؛ امام صادق (علیه السلام) فرمودند: « هرگز، چنین (بیکار) مباش، درب مغازه خود را باز کن وسایل کارت را پهن کن و از پروردگارت روزی بخواه »(۳).

* بیکار از رحمت خدا بدور است

کسی که کار و تلاش نمی کند قادر به تامین مخارج خود و عایله اش نبوده و نه تنها نمی تواند باری از دوش جامعه بردارد بلکه خود و عایله اش سرباری بر دوش جامعه بوده و او، ملعون و از رحمت خداوند به دور است، چنانچه پیامبر (صلی الله علیه و آله) می فرمایند: « ملعون من التی کله علی الناس »(۴). ملعون کسی است که کار و تلاش نمی کند و بار و زحمت خود را بر جامعه تحمیل کرده است. و در حدیث دیگر فرمودند: « ملعون، ملعون، من

۱- اثر دعا از جنبه روانی و تربیتی

۲- پایگاه اطلاع رسانی غدیر

۳- داستان های کوتاه و جذاب

۴- جهاد اقتصادی و سیره معصومین

یضیع من یحول »(۱). ملعون از رحمت خدا به دور است، کسی که بیکار بوده و با درمانده کردن، عایله اش را ضایع و بی ارزش کند.

* کم کاری بزرگترین عامل بدبختی

۱÷همانطور که بیکاری زیان بار و بیکار مورد نکوهش است. کم کاری، سستی و تنبلی نیز نکوهیده و موجب ضرر است و فرد سست، بی حال و کم کار در امور دنیا و آخرت عقب افتاده و ضرر می بیند، لذا همان طور که در روایات اسلامی بیکاری مزمت و نکوهش شده کم کاری و سستی نیز ملامت شده است، چنانچه امام باقر (علیه السلام) می فرمایند: «این لابغض الرجل ان یکون کسلانا عن امر دنیا و من کسل عن امر دنیاه فهو من امر آخرته اکسل»(۲). (من دشمن می دارم مردی را که در کار دنیایش بی حال و سست باشد و در کار آخرتش سست تر) و امام صادق (علیه السلام) نیز فرمودند: « کسی که در کار عبادت و نمازش سست باشد خیر و خوبی در آخرتش نیست و کسی که در اداره امور زندگیش سست و بی حال باشد خیر و خوشبختی در کار دنیایش نمی باشد»(۳) و نیز امام صادق (علیه السلام) فرمودند: «عدو العمل الکسل»(۴). سستی و بی حالی دشمن کار است. امام خمینی: (اسلام برای کارگر ارزش و برای کار او ارج قائل است. ارزش و احترام یعنی همان طور که یک فرد عالم، یک مرد مجاهد را توصیف می کند، فرد کارگر، زارع، هر کارگری را می گوید همه

۱- احادیث رذایل اخلاقی

۲- دائره المعارف اسلامی طهور

۳- دعوت و تبلیغ اهل سنت

۴- کسالت در روایات

شان مثل هستند، مثل شانه ای که این رگهایی که دارد، همه هم قد هستند، مثل هم هستند ((۱).

مقـام معظم رهبری می فرماینـد: (یک کشور اگر بخواهـد عزت خود را، هویت خود را، منافع خود را، امنیت خود را به دست بیاورد، احتیاج دارد به ابتکار، به کار، با نشستن، با خوابیدن، با غفلت از اطراف، نمی شود به اهداف عالی دست پیدا کرد. این که می بینید جامعه ی اسـلامی و کشورهای اسـلامی چند سال دویست سال، سیصد سال دچار عقب ماندگی شدند، که امروز چوب آن عقب ماندگی را همه ی ما داریم می خوریم، این بخاطر غفلت ها بود).

«گناه کارترین مردم کسی است که خدا را مسئول کارهای نادرست و زشت خود بداند.»(۲)

«زندگی بدون کار، مردن پیش از وقت است. (گوته). »(۳)

«مغز تنبل کارگاه شیطان است. (فرانکلین). »(۴)

«کسی که به امید شانس زنده باشد، سالها قبل مرده است. (مثل فرانسوی). »(۵)

«بدبختی در کنار خوشبختی ایستاده است. (مثل یوگسلاوی). »(۶)

«بدبختی همیشه از دری وارد می شود که برای او باز گذاشته اند. (مثل چکسلواکی).»(۷)

۱- درودی، هما، فرهنگ کار از دیدگاه اسلام، ۱۳۸۴) farsi.khamenei.ir/others-article)

۲- تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه امام علی (علیه السلام)

۳- مجله زندگی، سلامت، سرگرمی

۴- http://facenama. com

۵- نکته ها و ضرب المثل ها

۶- کلمات قصار درباره خوشبختی

۷- گفته ها و نوشته ها

«من نهصد و نود و نه بار شکست نخورده ام بلکه من نهصد و نود و نه روش یاد گرفته ام که چگونه لامپ ساخته نمی شود. (ادیسون). »(۱)

«کسی که با زحمت کار می کند با خوشحالی خواهد خورد. (مثل چینی).»(۲)

«نبوغ یک درصدش الهام است و نود و نه درصد دیگرش، عرق ریختن و تلاش. (ادیسون).»(۳)

«از بزرگمهر حکیم پرسیدند: کارها به کوشش است یا به تقدیر؟ جواب داد: کوشش، خود تقدیر را سبب می شود. »(۴)

« انسانی که روزگار را به کاهلی و بطالت می گذراند، بزرگترین دزد است. (گراهام بل).»(۵)

« تمامی آنچه که می خواهی بدان دست یابی را خودت بپروران. (شکسپیر). »(۶)

« جواهر بدون تراش و مرد بدون زحمت وکار، ارزش پیدا نمی کند. (مثل چینی).»(۷)

چه شده است که در کشور عزیزمان با توجه به تعلیمات دینی، گفتن کلمه "بیکارم" شرم آور نیست. چگونه است که وقتی از دانشجو سوال می شود "چه کاره ای؟" میگوید: "دانشجویم" و از اینکه دانشجویی را شغل می داند خجالت نمی کشد؟ اصلاً فکر هم نمی کند باید شغلی را معرفی نماید که در برابر انجام آن خدمتی ارائه نماید. و به هیچ

۱- یادداشتهای یک معلم
۲- فرهنگ ملل درباره پشتکار و اراده
۳- سخنان پندآموز
۴- مجله روز شمار موفقیت
۵- تعلیم و تربیت در هزاره سوم
۶- مجله کلید موفقیت
۷- سخنان آموزنده

وجه احساس نمی کند که سربار جامعه شده است! خداوند مارا به وظیفه هایمان آشنا بگرداند.

۴-۱ اصلاح قوانین

اشاره

از راهکارهای دیگر کاهش بیکاری می توان به اصلاح مصوبات و قوانین کار اشاره نمود؛ در این قسمت به بررسی سه دسته از قوانین و مصوباتی که از عوامل بیکاری در جامعه هستند، می پردازیم؛ دسته اول بازدارنده از کار و دسته دوم و سوم عامل بیکاری میباشند. این سه دسته عبارتند از:

۱- استفاده نابجا از منابع ۲- حذف بعضی مشاغل ۳- حذف بعضی از افراد

۱-۴-۱ استفاده نابجا از منابع

از موارد باز دارنده از کار می توان به استفاده نابجا از منابع خدادادی کشور عزیزمان ایران اشاره نمود. مثال بارز، استفاده از نفت هست؛ بجای اینکه بر سر سفره مردم بیاید ساله است که مردم ایران بر سر سفره آن نشسته اند؛ با بهره گیری از درآمد این منابع، دلیلی برای کارکردن واقعی وجود ندارند. با ارزان بودن قیمت سوخت و انرژی، محصولی خاص تولید می نمائیم که این محصول مسلماً ارزان تر از قیمت جهانی آن تولید میشود و مردم آن را خریداری می نمایند و یا آن محصول صادر می شود؛ در این راستا تولید کننده پول ارزانی انرژی را از مصرف کننده داخلی و خارجی دریافت می نماید؛ در بسیاری از موارد اگر تولید کننده بخواهد انرژی را با قیمت برابر با تولید کننده دیگر کشورها تهیه نماید، بهای تمام شده محصول بسیار بیشتر از بهای تمام شده فعلی شده و قادر نخواهد بود که تولید را انجام دهد و چون این پشتیبانی همواره وجود داشته است.

تولید کننده داخلی خود را ملزم به تولید محصول با کیفیت بالاتر و هزینه کم تر ندانسته و به طور طبیعی، سیستم بر این پایه بنا شده است.

از نتایج این امر می توان به راندمان کار در کشور اشاره نمود. همان گونه که آمارها نشان می دهد، کارمفید انجام شده در ایران به ازاء هر ۸ ساعت، تنها ۲۵ دقیقه تا ۲ ساعت هست و این آمار در ژاپن بیش از هفت ساعت است. همچنین راندمان ۸ ساعت کار در اکثر کشورهای پیشرفته بیش از ۵ ساعت بوده و « اداره این کشورها براساس اتکا بر توان مردم تعریف شده است »(۱).

« غنی ترین ممالک آنهایی نیستند که در آنها طبیعت غنی تر است، بلکه ممالکی هستند که کارگران با کفایت تر و شایسته تری دارند. (هنری جرج). »(۲) باید بدانیم این پتانسیل کار مفید بالاتر از نفت و گاز و دیگر منابع طبیعی است و از سوی دیگر به واسطه صادرات مواد اولیه و دریافت ارزی که اختیار آن در دست دولتمردان است همواره ارزش ریال بیشتر از قیمت واقعی آن تعیین شده و از آنجا که این نرخ گذاری ارز باعث پائین آمدن قیمت محصولات خارجی می شود به صرفه است که واردات بیشتر صورت پذیرد و این دقیقاً در تضاد با کارکردن کارگر ایرانی هست؛ زیرا واردات ارزان باعث ارزانی کالا درکشور شده، مصرف کننده پول کمتری بابت خرید کالا می پردازد و توان خرید افراد، بالاتر از توان کار واقعی آنها می شود و عادت به کم کارکردن و بیشتر دریافت نمودن ادامه پیدا می کند و این راه، پایانی جز بیکاری کارگران به ارمغان نمی آورد.

تا این حمایت وجود دارد، این نوع تولیدات ادامه دارد. در صورتیکه حمایت غیر متداول قطع نشده و بستر مقابله با عوارض آن فراهم نشده باشد، همه زیان خواهند دید. به نظر

۱- www.bultannews.com

۲- www.drelahighomshei.com

می رسد به جای این همه تبلیغاتی که به ایرانیان توصیه می شود، محصولات ایرانی خریداری کنند و هر روز اثر آن کمتر از قبل هم می شود، به سمتی حرکت کنیم که تولیدات کشور، با اصلاح قوانین و صرف پول های به دست آمده از صادرات مواد اولیه، در کارهای زیر بنایی مصرف شود تا کمتر شاهد از بین رفتن فرهنگ کار و تلاش در کشور باشیم.

در اینجا مطلبی را ذکر می نمایم که ارتباط چندانی با بحث فوق ندارد ولی دانستن آن مفید است؛ شاید باعث شود چشم امیدمان به نفت بسته شود. به نظر شما چند درصد پیشرفت و رفاه مردم کشورمان در وضعیت کنونی جهان می تواند از فروش نفت و دیگر منابع خدادادی باشد؟ برای پاسخ به این سوال به محاسبه زیر دقت نمائید:

بر اساس برآوردها، ایران روزانه حدود ۲/۲ میلیون بشکه نفت صادر می نماید(۱) و از ۸۰ میلیون نفر جمعیت کشور حدود ۲۲ میلیون نفر مشغول بکار می باشند؛(۲) با مقایسه ارقام تعداد بشکه نفت و جمعیت شاغل، مشخص می شود که به ازای ده عنوان شغل، روزانه یک بشکه نفت بطور رایگان عاید نیروی کار می شود و در نهایت این دستمزد رایگان با دستمزد واقعی، درکشور خرج می شود.

با توجه به نوسان قیمت نفت از ۳۰ دلار تا ۱۴۰ دلار(۳) اگر قیمت هر بشکه نفت را ۱۰۰ دلار در نظر بگیریم، با تقسیم ۱۰۰ دلار بین ۱۰ نفر یاد شده (نیروی کار فعال کشور) به هر نفر مبلغ ۱۰ دلار اختصاص می یابد. حال بررسی نمائیم بواسطه این ۱۰ دلار در کشور های دیگر چه مقدار کار مفید انجام می شود.

۱- خبرگزاری تسنیم ۰۸/۱۲/۱۳۹۳

۲- وسایل جلد ۱۲

۳- خبرگزاری خبر ۱۵/۱۰/۱۳۹۳

متوسط دستمزد برای کارهای معمولی در آمریکا برای هر ساعت ۱۶ تا ۲۶ دلار و حداقل دستمزد حدود ۸۰۲۵ دلار(۱) برای هر ساعت هست و درکشور های اروپایی هم با کمی اختلاف بر همین منوال می باشد. حال اگر با همان حداقل دستمزد هم وارد محاسبه شویم در می یابیم که در آمد فروش نفت برای هر نیروی کار کشور معادل یک ساعت کار مفید در کشور های دیگر است.

به عبارت دیگر، کارگران کشور های پیشرفته بایستی یک ساعت بیشتر از کارگران ایرانی کارمفید انجام دهند تا جبران نداشتن منابع خدادادی را کرده باشند؛ دیگر کشور ها حدود ۴ الی ۷ ساعت کار مفید در روز انجام می دهند، اگر یک ساعت نیز کسر شود، ۳ الی ۶ ساعت کار مفید باقی می ماند و این درحالی است که «ما فقط ۲۵ دقیقه تا ۲ ساعت کار مفید انجام می دهیم.»(۲) با این محاسبه که تمام آمارهای محاسباتی بصورت حداکثر درنظر گرفته شده است و هزینه های استخراج و سرمایه گذاری آن هم در نظر گرفته نشده است، هر روز به طور متوسط حدود ۳ ساعت کمتر کارمفید انجام می دهیم. حال به نظر شما ارزش نفت چقدر هست؟ آیا نفت می تواند جبران کم کاری ما را بنماید؟ چه باید انجام داده و چه مسیری را باید انتخاب کرده و یا مجبور به انتخاب هستیم؟

دخالت این گونه نفت به ضرر اقتصاد کشور است. زیرا همان طور که ذکر شد منفعت آن بسیار ناچیز است. یعنی حدود یک ساعت کار مفید و ضرر آن بواسطه اینکه جزء عوامل بیکاری است بسیار بیشتر و مهمتر است.

ص: ۳۹

۱- www.jobs.aol.com

۲- گزارش مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۱)

سخنان دبیر تشخیص مصلحت نظام که می گوید: «این درست است که تحریم ها زیان هایی برای ما داشته است، اما می تواند به یـک فرصت تـاریخی تبـدیل شود ولی متأسـفانه در دولت های قبلی و فعلی، شاهـد برنامه ای برای تبـدیل تحریم به فرصـت نبوده ایم. »(۱) شاهدی بر این مدعاست.

پس بایـد استفاده از منـابع خـدادادی که اکنون بـاعث بیکـاری شـده است را به گونه ای دیگر اسـتفاده نمود تا باعث رشـد و شکوفایی شود و شـکر گـذار دشـمنان خارجی کشور باشـیم که قیمت نفت را به حداقل رسانده اند (عدو شود سـبب خیر اگر خـدا خواهـد) تا مجال فعالیت و تولیـد در کشور فراهم گردد و دیگر ابزاری در دست مسـئولین نباشـد تا با آن تولید، اشـتغال، کارگر و کارفرما را تحت فشار قرار دهند.

۲-۴-۱ حذف بعضی مشاغل

عامـل دیگر بیکـاری، بعضـی مصوبـات قـانونی است که باعث از بین رفتن برخی مشاغل و به تبع آن بیکاری نیروی کار شـده است.

یکی از این مصوبات به شرح ذیل می باشند:

تبصره ۲ ماده ۴۱ قانون کار: «حـداقل مزد بدون آنکه مشـخصات جسـمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسـمی اعلام می شود را تأمین نماید»(۲). به موجب این قـانون کارفرمـا حق پرداخت حقوق ماهیـانه کمتر از مصوبه هر سـاله را، به کـارگران شـاغل ندارد.

۱- خبرگزاری مهر ۲۷/۰۳/۱۳۹۴

۲- کتاب قانون کار

در نتیجه کار فرما فقط برای تولید محصولاتی می تواند اقدام نماید که دستمزد کارگران این واحدها بالاتر و یا مساوی حداقل مصوب شورای عالی کار باشد و باید از تولید محصولات و خدماتی که پرداخت حداقل حقوق مصوب کارگران آن واحد تکاپوی هزینه های آن را نمی نماید خودداری نماید.

به عنوان مثال می توان به اکثر محصولات صنایع دستی اشاره نمود که اگر قرار باشد کارفرما حداقل دستمزد مصوب را به کارگران بپردازد، محصول با افزایش قیمت روبرو خواهد شد و نه تنها خریدار داخلی ندارد بلکه قابل صادرات هم نمی باشد.

در عین حال در بسیاری از موارد به صرفه است که این صنایع دستی همانگونه که بسیار هم اتفاق می افتد بصورت رسمی و یا قاچاق، وارد کشور شود، زیرا قیمت تمام شده آن بواسطه دستمزد، که شاخص مهمی در قیمت تمام شده به ویژه در اینگونه محصولات می باشد، بالاتر از محصول مشابه خارجی بوده و در نهایت مصرف کنندگان داخلی و خارجی ترجیح می دهند از محصولات ایرانی استفاده ننماید که نتیجه آن بیکاری شاغلین در اینگونه مشاغل و فعالیت های وابسته می شود.

از این رو در کشوری که بیکاری یکی از دغدغه های اصلی مسئولین و مردم می باشد حتی حذف یک شغل می تواند حائز اهمیت بوده و می بایست در رفع این مشکل کوشش نمود.

دبیر کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور می فرمایند: «کارفرمایان تنها به دلیل سهم ۸ درصدی دستمزد در قیمت تمام شده محصولشان، کار را تعطیل می کنند، کسی جلوی آنها را نگرفته است. کارگاه را تعطیل کنند بهتر است.»(۱)

۱- روزنامه کار و کارگر ۲۷/۱۱/۹۴

نمی دانیم ایشان چه کاره مردم می باشند؟ و آیا درکی از بیکار بودن سرپرست یک خانواده دارند؟. همانگونه که اشاره شد، ملاک دستمزد در ایران فقط نیاز کارگران تشخیص داده شده است ولی در کشورهای دیگر بجز هزینه زندگی و تورم به مسائل دیگر مثل سطح عمومی درآمدها و عوامل اقتصادی در بهره وری و ظرفیت صنعت برای پرداخت حداقل دستمزد توجه شده است، که یک سو نگاه کردن به این مسئله باعث از بین رفتن اصل موضوع و رکود بازار کار شده است و ضرر اصلی برای کارگران را موجب گردیده است (توضیحات بیشتر در فصل سوم خواهد آمد).

موارد دیگری از این مصوبات و قوانین هم وجود دارد که به همین مقدار در این قسمت بسنده می نمائیم.

۳-۴-۱ حذف بعضی افراد

حذف کار بعضی از افراد سومین معضلی است که متاثر از قوانین موجود هست. با این توضیح که حداقل دستمزد تعریف شده به افراد توانمند و تحصیل کرده ای تعلق میگیرد که حاضرند با همان مقدار حقوق مشغول به کار شوند؛ ولی افرادی که این توانایی را ندارند بیکار می مانند.

این افراد به واسطه داشتن مشکلات شخصی نمی توانند مانند دیگر کارگران ویا کارمندان بصورت تمام وقت برسر کار حاضر شوند و برای استخدام شدن مزیت کمتری نسبت به دیگران دارند.

این شرایط در مورد افرادی که معلولیت دارند و یا روشندلان نیز صدق می کند که برای استخدام شدن مشکلات بزرگتری نسبت به دیگر کارگران دارند؛ پس این افراد از شاغلین کشور حذف می گردند. البته دولت برای حمایت بعضی از این گروه ها اقداماتی را لحاظ نموده است ولی جبران خسارت کارفرما را نمی نماید.

به عنوان مثال« به مدت ۵/۱ سال هزینه بیمه اشخاص معلول توسط دولت پرداخت می شود » ولی این مبلغ یک هشتم دریافتی یـک کـارگر است و خسـارت کارفرمـا را تـأمین نمی کنـد. درکشورهـای پیشـرفته تا هفتاد درصـد حقوق معلول توسط دولت پرداخت و سـی درصـد باقیمانـده توسـط کارفرمـا پرداخت می شود ولی در ایران نه دولت توان پرداخت دارد و نه کارفرما؛ از سویی قانون نیز اجازه نمی دهد شخص معلول و یا سرپرست خانوار با دریافت دستمزد کمتر از مقدار مصوب تقبل هزینه نماید و نتیجه آن بیکاری این گروه شده است. (توضیح بیشتر این مطلب در فصل سوم خواهد آمد.)

حـال این سـوال مطرح می شـود: من در چه مقـاطعی از عمر خود برای خودم و دیگران در جهت جلوگیری از بیکـاری کـاری نکرده ام و با اطمینان از اینکه باید بهتر عمل میکردم به جبران گذشته برخیزم.

آیا در زمانی که خود بیکار بوده و توانایی پیدا کردن کاری بدون مزد را داشـتم بخصوص درزمان تحصیلات دوره اول و دوم دبیرسـتان اقـدام نموده ام؟ در دانشـگاه چطور؟ آیا فرزندم را تشویق کرده ام که در خانه کار انجام دهد و یا او را درزمان های بیکاری و تابستان بکار دعوت و او را با مشوق های مختلف علاقه مند به کارکردن نموده ام ؟

آیا زمانی که استاد و معلم بودم و سر کلاس برای بچه های مهد کودک تا دانشگاه صحبت می کردم، اشاره ای به کارداشته و بیان نموده ام که علم بـدون کار مثل درخت بـدون بار هست؟ و آیا آموزش داده ام که اگر در این زمانها کار نکنیـد در زمان کاردهی بیکار خواهید ماند؟

زمانی که درحال تـدوین کتب درسـی و غیر درسـی برای کلیه مقاطع تحصـیلی از پیش دبسـتانی تا دانشـگاهی بوده ام، چه در قالب شرکت های خصوصی و چه در قالب آموزش

و پرورش، چه مسیری را طی کرده و چه آموزه هایی را تدوین نموده ام تا دانش آموزان ما علاقه مند بکار شده و نتیجه آن انگیزه کارکردن باشد؟

وظیفه من به عنوان رئیس دانشگاه چه بوده؟ وظیفه من به عنوان مسئول تربیتی، نویسنده، فیلم ساز و یا مبلّغ مذهبی چه بوده و می باشد؟ حتی اگر مسئولیت های فوق بر عهده من نبوده است.

آیا می توانسته ام افراد را به کاری بهتر در جهت اشتغال تشویق نمایم؟ اگر در این مراحل کوتاهی کرده ام شروع به جبران نمایم و با کاری گروهی و عزمی راسخ و یاری گرفتن از خداوند متعال اقدام نمایم، هیچ کس را مسئول ندانم و فقط به فکر کم کاری های خود در مقاطع مختلف زندگی باشم که اگر چنین نباشد بسیار راحت از خود سلب مسئولیت نموده و گناه را برگردن دیگران انداخته ام و خلاصه اینکه از امروز با قدم هایی بلندتر و استوارتر اقدام به حل این مسائل نمائیم.

خداوند متعال در قرآن کریم می فرماید: « ان الله لایغیر ما بقوم حتی یغیروا ما بانفسهم»(۱) یعنی اینکه برای هر تحولی، باید از خودتان شروع کنید. بعضی وقت ها نسبت به همه چیز انتقاد می کنیم و هزار دلیل و بهانه می آوریم و در نتیجه خودمان را تبرئه می کنیم.

۱- ترجمه و تفسیر سوره رعد- آیه ۱۱

سهراب سپهری می گوید: « چشم ها را باید شست، جوردیگر باید دید »(۱)و کنفسیوس نیز می گوید: « به جای اینکه به تاریکی لعنت بفرستید، برخیزید و شمعی روشن کنید»(۲) یعنی به جای اینکه به حکومت انتقاد کنی، حرکتی ایجاد کن و به جای اینکه از دیگران انتقاد کنی، عنصری مطلوب از خود در جامعه نشان بده، یک حرکت خوب از خود عرضه کن، یک فعالیت خوب انجام بده؛ این حرکت شما تحول ایجاد می کند و منشأ حرکت بزرگی می شود. بدون تردید اگر بتوانیم تنش های جامعه را به روشهای مختلف کاهش دهیم، راه پیشرفت و توسعه به قدری هموار خواهد شد که خود ما هم نخواهیم توانست با سرعت و شتاب آن حرکت کنیم.

۱- صدای پای آب

۲- کشکول www.iranamerica.com

(پائین آمـدن قـدرت خرید مردم به دلیل تحریم ها امری طبیعی هست ولی بیکاری موجود به واسـطه فرهنگ و قوانین خودمان است)

فصل دوم: سیستم حداقل دستمزد

اشاره

در این بخش ابتدا به بررسی سیستم های مختلف دستمزد در جهان اشاره می نماییم.

تعاریف:

دسـتمزد : عبـارتست از مبـالغ خالصـی که به صورت وجوه نقـدی و یـا غیر نقـدی و یا مجموع آنها به کارگر در مقابل ساعت کاری، روزکاری، قطعه کاری و یا میزان معینی از کار پرداخت می شود.

نرخ تورم: برابر است با تغییر در یک شاخص قیمت که معمولاً شاخص قیمت مصرف کننده است.

فرهنـگ: مجموعه از دانش هـا، باورهـا، هنرهـا، قوانین، اخلاقیات، عادات و هر چه که فرد به عنوان عضوی از جامعه از جامعه خویش فرا می گیرد.

توسـعه اقتصادی: عبارتست از رشـد اقتصادی همراه با تغییرات بنیادین در اقتصاد و افزایش ظرفیت های تولیـدی اعم از ظرفیت های فیزیکی، انسانی و اجتماعی. در توسـعه اقتصادی، رشـد کمی تولیـد حاصل خواهد شد اما در کنار آن، نهادهای اجتماعی نیز متحول خواهند شد.

ص: ۴۶

خوداشتغالی یا خویش فرمایی: نوعی از اشتغال است که در آن فرد برای خود کار کرده و کارفرمای خویش هست. از مشخصات بارز خوداشتغالی، ریسک پذیری است زیرا درآمد فرد شاغل ثابت نبوده و به شرایط محیطی و داخلی کارگاه بستگی دارد.

بهره وری: کلمه " بهره وری" به " برون داد" کالاها و خدمات نسبت به مقدار منابع یا درون دادهایی که برای تولید آنها به کار می روند اطلاق می شود. به عبارت دیگر معادله می تواند به این شکل بیان شود: بهره وری= کارآئی + اثربخشی

جمعیت فعال اقتصادی: تمام افراد ده سال و بیش تر که در هفته مرجع (هفته دوم تقویمی هر ماه) طبق تعریف کار، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) و یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده اند ولی مشارکت نداشته اند (بیکار)، از نظر اقتصادی جمعیت فعال محسوب می شوند.

نرخ مشارکت اقتصادی: عبارتند از جمعیت فعال اعم از شاغل و بیکار، ۱۰ ساله و بیش تر به جمعیت ۱۰ ساله و بیش تر ضرب در ۱۰۰.

شاغل: تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی موقتا کار را تعطیل کرده باشند، شاغل محسوب می شوند که به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خود اشتغالان می شوند.

اشتغال ناقص: افراد دارای اشتغال ناقص شامل تمام شاغلان مزدبگیر یا خود اشتغالی است که در هفته مرجع، حاضر در سر کار یا غایب موقت از کار بوده، و به دلایل اقتصادی مثل رکود کاری، پیدا نکردن کار با ساعت بیش تر، قرار داشتن در فصل غیر کاری و....)

ص: ۴۷

کمتر از ۴۴ ساعت کارکرده، خواهان و آماده برای انجام کار اضافی در هفته مرجع هستند.

بیکار: تمام افراد ۱۰ ساله و بیش تر که در دوره ی مرجع فاقد کار، آماده برای کار و در جستجوی کار باشند، یا فاقد کار و آماده برای کار بوده ولی به دلیل آغاز به کار در آینده و یا انتظار بازگشت به شغل قبلی در جستجوی کار نباشند، بیکار محسوب می شوند.

نرخ بیکاری: عبارتند از جمعیت بیکار به کل جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ضرب در ۱۰۰.

سهم شاغلان در هر بخش اقتصادی: تعداد شاغلان آن بخش تقسیم بر کل شاغلان ضرب در ۱۰۰.

کارگر:از نظر قانون کار، کسی است که به هر عنوان درمقابل دریافت حقوق و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار میکند. کلیه افرادی که مشمول تعریف فوق باشند، از نظر قانون، کارگر محسوب میشوند و فرقی بین نگهبان یک کارگاه با مدیر فنی آن نیست.

کارفرما: شخصی است که کارگر به درخواست و به اعتبار او در مقابل دریافت حقوق و سایر مزایا کار میکند. مدیران و مسئولانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کافرما محسوب می شوند.

کارگاه: محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار میکند از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی،

ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و...

ص: ۴۸

۱–۲ تحلیل حداقل دستمزد در سطح جهان

تعیین دستمزد یکی از روش هایی است که با نیت حمایت از نیروی کار و حفظ و ارتقای قدرت خرید و رفاه زندگی شاغلان در بعضی از کشورها در حال اجرا هست این که خاستگاه سیاست تعیین و یا عدم تعیین حداقل دستمزد کجاست، برمی گردد به تحولات اجتماعی و اقتصادی که بازار کار طی بیش از یک قرن گذشته درگیر آن بوده است. شایان ذکر است که بنابر این فرضیه و طبق نظر مدافعان این روش حداقل دستمزد منجر به افزایش سطح استاندارد زندگی کارگران می شود.

(در ایران سیستم حداقل دستمزد با رویکرد تامین نیازهای کارگر، از سال ۱۳۲۵ مصوب و اجرایی گردیده است.)

کشورهایی که نظام حداقل دستمزد دارند مبنای تعیین این مبلغ را به شرح زیر تعیین می نمایند. (بعضی از کشورها بیشتر از این موارد را هم درنظر می گیرند و بعضی تعدادی از این موارد را حذف می کنند).

۱. نیازهای کارگران و خانواده های آنها

۲. سطح عمومی مزدها در کشور

۳. هزینه زندگی و تغییرات آن

۴. مزایای تامین اجتماعی

۵. درصد بیکاری

۶. تورم

۷. آخرین وضعیت اقتصادی

۸. عوامل اقتصادی–بهره وری

۹. شاخص قیمت عمده فروشی

۱۰. درآمد ملی و متوسط درآمد سرانه

۱۱. ظرفیت و توانایی صنعت برای پرداخت حداقل دستمزد

۱۲. سطح زندگی کارگران در قیاس با دیگر گروه های اجتماعی

۲-۲عملکرد کشورهای مختلف در تعیین حداقل دستمزد

گستره اعمال حداقل دستمزدها در کشورهای مختلف، متفاوت است. که به پنج نوع اصلی آن اشاره می نماییم.

۱- حداقل دستمزد ملی

فراگیرترین شیوه، حداقل دستمزد ملی است که در سراسر کشور معتبر است. گر چه تعیین یک حداقل دستمزد برای کل مناطق و بخش های مختلف اقتصادی با انتقادهای زیادی همراه است اما اطلاع رسانی و نظارت بر آن نسبتاً ساده است، ایران، کره جنوبی، آرژانتین ، ترکیه و شیلی از جمله کشورهای دارای حداقل دستمزد ملی هستند.

۲- حداقل دستمزد منطقه ای

در برخی کشورها، حداقل دستمزدهای مختلفی جهت مناطق یا نواحی جغرافیایی متفاوت تعیین می شود. در آمریکا علاوه بر حداقل دستمزد ملی، حداقل دستمزد ایالتی نیز وجود داد. در اندونزی به تعداد ۴۰ استان، حداقل دستمزد وجود دارد. در ژاپن، فیلیپین، تایلند و مکزیک، مناطق مختلف کشور بر اساس میزان متوسط هزینه خانوار یا میزان توسعه یافتگی آنان در کشور دسته بندی شده اند و برای هر دسته، حداقل دستمزد خاصی تهیه می شود. در ژاپن، ۴۷ استان به سه گروه نسبتاً همگن بر

مبنای «هزینه زندگی و سطح توسعه اقتصادی» دسته بندی شده اند. همچنین در فیلیپین و مکزیک نواحی مختلف در سه گروه دسته بندی گردیده است.

ردیف	نام ایالت	حداقل مزد (دلار)	توضیحات
۱	ورمونت	۹,۱۵	قانون برای کارفرمایانی که ۲ کارگر و بیشتر دارند اعمال می‌شود.
۲	آرکانزاس	۸,۵	قانون تنها برای کارفرمایان با ۴ کارگر و بیش تر اجرا می‌شود
۳	اکلاهاما	۸,۲۵	این ایالت دو نرخی است: ۸,۲۵ دلار برای کارفرمایانی که ۱۰ کارگر تمام وقت و یا بیشتر استخدام کرده اند و یا اینکه درآمد بیش از ۱۰۰۰۰۰ دلار در سال دارند و۲ دلار برای سایر کارفرمایان
۴	جزایر ویرجین	۸,۲۵	این ایالت دو نرخی است: ۸,۲۵ به صورت کلی و ۴,۳ دلار برای کارفرمایانی که سالانه درآمد ناخالص کمتر از ۱۵۰,۰۰۰ دلار دارند.
۵	ویرجینیا	۸,۲۵	قانون برای کارفرمایانی که ۴ کارگر و بیشتر دارند اعمال می شود.

ص: ۵۱

۳- حداقل دستمزد در شاخه های مختلف فعالیت های اقتصادی

دراین شیوه، شاخه های مختلف فعالیت اقتصادی همگن از نظر توانایی پرداخت یا اندازه بنگاه ها و یا میزان سرمایه نیروی کار دسته بندی شده و حداقل دستمزدی برای آن ها تعیین می شود مانند ژاپن یا حداقل دستمزدها برای شاخه های مختلف فعالیت های اقتصادی از طریق چانه زنی جمعی بین انجمن های کارفرمایی و اتحادیه های کارگری صورت می گیرد که اجرای آن برای همه بنگاه های موجود در گروه مربوطه اجباری است؛ اتریش، آلمان، دانمارک و سوئد از این دسته کشورها هستند.

۴- حداقل دستمزد در حرف مختلف

این شیوه نسبت به شیوه قبلی به صورت تفصیلی اجرا می شود که بسیار پیچیده تر است. سال ۱۹۸۸در کاستاریکا، ۳۵۰ مورد حداقل دستمزد وجود داشته است که اکنون به ۵۲۰ مورد افزایش یافته است.

۵- گستره حداقل دستمزد به صورت ترکیبی

شاید مناسب ترین شیوه تعیین حداقل دستمزد به صورت ترکیبی باشد؛ در این روش، ویژگی های مناطق جغرافیایی و شاخه های فعالیتی مختلف آن ها در نظر گرفته می شوند.

مثلا در آمریکا علاوه بر حداقل دستمزد فدرال، ایالت ها می توانند حداقل دستمزد خاص خود را داشته باشند؛ در اندونزی و ژاپن نیز علاوه بر تعیین حداقل دستمزد در مناطق مختلف در رشته های مختلف نیز حداقل دستمزد متفاوت تعیین می شود.

تصویر



مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
راهکارهای اصلاح ماده ۴۱ قانون کار
(باتوجه به راهکارهای بین المللی)
اختلاف دستمزد در مناطق مختلف
اختلاف دستمزد در مشاغل مختلف
اختلاف دستمزد در سنین مختلف
عدم تعیین حداقل دستمزد (مثل ۹ کشور اروپایی)
تعیین قوانین جداگانه برای نیازمندان
(زنان سرپرست خانوار / معلولین / سالمندان فاقد مستمری /
افراد دارای سوء پیشینه / معتادین و رهایافتگان از بند اعتیاد /
دانشجویان و سربازان)
اشکال ماده ۴۱ قانون کار :
در قانون فعلی کار ، دستمزد کارگران
کلیه مشاغل ، مناطق و سنین یکسان می باشد

ص: ۵۳

«در آمریکا، کنگره حداقل مزد ۸.۲۵ دلار را برای هر ساعت کاری مشخص کرده است»[(۱)] ولی هر ایالت بر اساس فرمول هزینه زندگی، حداقل مزد مناسب خود را تعیین می کند، که البته باید بالاتر از حداقل تعیین شده از سوی کنگره باشد. بر این اساس ایالت ها به پنج دسته کلی تقسیم می شوند.

همانگونه که ملاحظه می شود با توجه به اطلاعات داده شده، قوانین مصوب حداقل دستمزد، با توجه به مصوبه کنگره، درمناطق مختلف یکسان نیست؛ ولی در کشور ما برای تمام نقاط کشور و تمام صنایع آن، حداقل مزد یکسان تعیین می شود.

در این شرایط دولت ناچار است ملاحظه صنایعی را نمایدکه از نظر بازدهی، متوسط و ضعیف هستند؛ لذا شاهد هستیم که حداقل مزدی که در کلان شهرها و شهرهای بزرگ داده می شود، پاسخ گوی حداقل نیازهای کارگران این مناطق نبوده و حداقل دستمزد در شهر ها تکاپوی مخارج کارگران را تامین نمی نماید.

در عین حال افزایش حداقل دستمزد، باعث می شود کارگران روستا ها به واسطه بالا بردن دستمزد بیکار شوند، زیرا مشاغل مربوط به این مناطق عملا از فهرست تولیدات حذف گردیده است. بنابراین می بایست برای نقاط مختلف کشور، مزد هایی متفاوت و متناسب با آن نقاط تعیین گردد، که روستائیان کاری داشته باشند و مجبور به مهاجرت نشوند و کارگران شهری هم رفاه بیشتری داشته باشند.

۱- مؤسسه ی ارزیابی اقتصاد و بانکداری Bankrate

۳-۲ کشورهای فاقد نظام حداقل دستمزد

«کشورهای معدودی وجود دارند که هیچ یک از نظام های حداقل دستمزد را ندارند. در کشورهایی که از سیستم حداقل دستمزد استفاده نمی کنند، این مبلغ معمولاً توسط اتحادیه های صنفی در فرایندی که اصطلاحاً به « چانه زنی جمعی » معروف است، تعیین می گردد. چانه زنی جمعی عبارت است: از مذاکرات بین کارفرما و کارگران، که در آن افراد منتخبی از سوی اتحادیه ی صنف مربوطه وظیفه ی نمایندگی کارگران را برای انجام مذاکرات با کارفرمایان بر عهده دارند. مواردی که در نتیجه ی این مذاکرات مشخص می گردد عبارتند از: میزان دستمزد، ساعت کار، آموزش، بهداشت و ایمنی، اضافه کار، مکانیسم های شکایت، و سایر حقوق کارکنان. از آنجا که هر صنعتی نسبت به صنعت دیگر، کارهای بسیار متفاوتی را از نیروی کار خود طلب می نماید، منطقی خواهد بود که حداقل دستمزد از کاری به کار دیگر متفاوت باشد. توافقی که پس از این مذاکرات توسط طرفین امضا می گردد «توافق جمعی» خوانده می شود.

شش کشور دانمارک، ایتالیا، قبرس، اتریش، فنلاند و سوئد، (عضوهای اتحادیه اروپا) از سیستم حداقل دستمزد سراسری استفاده نمی نمایند. همچنین سه عضو انجمن تجارت آزاد اروپا ، یعنی ایسلند، نروژ و سوئیس، از این سیستم مستثنی هستند.

در کشور دانمارک، چیزی به نام تعیین حداقل دستمزد قانونی وجود ندارد. نرخ پرداخت برای کارمندان و کارگران از طریق توافق با اصناف مختلف مشخص می گردد. بیش از ۶۵ درصد از شاغلین در کشور دانمارک به یک اتحادیه ی صنفی تعلق دارند و توافقاتی که توسط این اتحادیه ها در مورد آن مذاکره می شود، به میزان قابل توجهی، یعنی ۸۰ تا ۹۰ درصد کارکنان دانمارکی را پوشش می دهد. عوامل تعیین کننده ی نرخ دستمزد

ص: ۵۵

عبارتند از: سن (نرخ دستمزد متفاوت برای کارکنان بالا یا پایین تر از ۱۸ سال)، تجربه (دستمزد بالاتر برای افراد با تجربه)، ویژگی های مثبت یا عملکرد، و میزان سختی کار. اگر چه سیستم حداقل دستمزد به طور رسمی در دانمارک وجود ندارد، ولی توافقات با اصناف معمولاً به تعیین حداقل نرخ هایی برای انواع مختلف مشاغل مختلف انجام می پذیرد، که هر دو یا سه سال یک بار بروز رسانی می گردد.

روابط بین کارگران و کارفرمایان به علت نبود یک حداقل دستمزد مصوب حکومتی کاملاً هماهنگ و مطلوب به نظر می رسد. اتحادیه ها مراقب هستند تا میزان دریافتی کارگران منطقی و قابل قبول باشد، و تلاش می نمایند حداقل دستمزد قابل توجه ۲۰ دلار در ساعت برای صنایع مختلف را حفظ کنند، و از آن، کارگران نیز وظایف شغلی خود را به خوبی انجام بدهند.

در کشور ایتالیا نیز چیزی به نام سیستم حداقل دستمزد قانونی وجود ندارد. هشتاد درصد کارگران و کارمندان این کشور تحت پوشش دستورالعمل اتحادیه های صنفی می باشند. البته اخبار حاکی از آنست که کشور ایتالیا در صدد الحاق ماده ای به حداقل دستمزد قانون کار این کشور است و نرخی که برای سال ۲۰۱۵ در نظر گرفته شده است ۳۰/۶ تا ۷ یورو می باشد.

در کشور سوئد تقریباً تمام شهروندان آن عضو یکی از ۶۰ اتحادیه ی صنفی و ۵۰ سازمان کارفرمایان هستند که نرخ دستمزد را برای کار ساعتی مداوم، حقوق سالیانه و اضافه کار تعیین می نمایند. حداقل دستمزد معمولاً بین ۶۰ تا ۷۰ درصد از میانگین دستمزد در سوئد می باشد.

ص: ۵۶

نروژ نیز از جمله کشورهایی است که دولت آن وارد مسئله ی تعیین حداقل دستمزد به صورت قانونی و سراسری نمی شود و این وظیفه را صنایع و اتحادیه های اصناف مختلف بر عهده دارند. شهروندان کشور نروژ از امنیت شغلی بالا، دستمزدهای قابل توجه و مدت مرخصی مناسب برخوردارند. دستمزد پایه ی ساعتی بر حسب شغل متفاوت است. البته، کارگران غیر ماهر، مثلاً در بخش های کشاورزی، ساخت و ساز، حمل و نقل و نظافت، حداقل دستمزد بین ۱۶ تا ۲۱ دلار برای هر ساعت، با امکان افزایش بر اساس تجربه و میزان مهارت، دریافت می نمایند. در کشور سوئیس سال ۲۰۱۴ مسئله ی تعیین حداقل دستمزد قانونی سراسری که مطرح شده بود، مورد پذیرش واقع نگردید. رأی قاطع سوئیسی ها در برابر پیشنهاد تصویب حداقل دستمزد ۲۵ دلار برای هر ساعت نشان داد که آنها دخالت دولت در تعیین حداقل دستمزد را نیاز نداشتند یا نمی خواستند، چرا که تصویب آن باعث می شد کارفرمایانی که قادر نبودند در پرداختی خود به میزان حداقل دستمزد برسند مجبور به اخراج نیروی کار خود گردند. با این حال، مانند تمام کشورهایی که در اینجا به آن ها اشاره گردید، کشور سوئیس نیز برای مذاکره در مورد میزان دستمزد منصفانه برای هر صنعت، به میزان زیادی به اتحادیه های اصناف و سازمان های اشتغال متکی است، که نشان می دهد، ۹۰ درصد سوئیسی ها بیشتر از حداقل حقوق پیشنهاد شده دریافت می نمایند.

در سنگاپور دولت مخالف حداقل دستمزد است به این دلیل که انعطاف ناپذیری را به نظام اقتصادی تحمیل کند. دولت این کشور تاکید دارد که دستمزدها باید با عرضه و تقاضای نیروی کار در بازار تعیین شوند. به کارفرمایان و کارگران اجازه داده می شود با یکدیگر مذاکره کنند و به صورت دو جانبه به توافق برسند. دولت بر ایجاد فرصت های

اشتغال بیشتر و محیط سرمایه گذاری بهتر برای مقابله با دستمزدهای کم و بیکاری متمرکز می شود و شرایط سرمایه گذاری را از طریق ارائه تسهیلات زیر بنایی فراهم می آورد. در واقع سرمایه گذاری مکفی در منابع انسانی، نظام مالیاتی پایین، ارتباطات خوب صنعتی، شبکه پولی و بانکی با ثبات، حفظ قانون و تشویق بخش خصوصی توانسته اند دستمزدها و استاندارد های بالاتر زندگی را با بهبود بهره وری همراه با وضع مناسب سرمایه گذاری در پی داشته باشند. شایان ذکر است که کشورهای مذکور، دارای اقتصادی پویا و جمعیتی نسبتاً کم با تحصیلات بالا هستند. طبق برآوردهای انجام شده در کشورهایی که از سیستم حداقل دستمزد سراسری استفاده نمی کنند، درصد کارگران و کارمندانی که بر مبنای دستورالعمل اتحادیه های صنفی قرار دارند (نه سیستم یکپارچه ی دولتی) در کشور نروژ تقریباً ۷۰ درصد، در کشورهای اتریش و ایتالیا تقریباً ۱۰۰ درصد، در دانمارک بین ۸۱ تا ۹۰ درصد، و در کشورهای فنلاند و سوئد در حدود ۹۰ درصد هست. این نشان می دهد که در این کشورها، قسمت زیادی (حداقل دو سوم) کارکنان مجموعه های مختلف تحت نظارت اتحادیه های صنفی دستمزد دریافت می کنند و اتحادیه ها هستند که تعداد ایام مرخصی و تعطیلات و اضافه کاری آن ها را مشخص می نمایند.» (۱)

۴-۲ تعیین حداقل دستمزد های پایین تر برای گروه های خاص

برخی کشورها برای بکارگیری نیروی کار جوان و مقابله با بیکاری آنان دستمزدی پایین تر از میزان حداقل دستمزد بزرگسالان را اعمال می کنند که به طور نرخی واحد یا چند

ص: ۵۸

۱- وبسایت اطلاعات مالی و سرمایه گذاری Investopedia

نرخ مختلف متناسب با سن جوان است. در واقع، اگر مشاغل مربوط نیازمند آموزش باشد، دستمزد پایین تر به مفهوم سهیم شدن نیروی کار جوان در هزینه های آموزش است. علاوه بر این مشارکت جوانان در بازار کار با اجرای این سیاست یعنی دستمزدهای پایین تر افزایش می یابد.

نحوه عملکرد کشورها در زمینه دستمزد جوانان به سه صورت زیر است:

الف) میزان حداقل دستمزد پایین تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان: این روش در برخی کشورها نظیر برزیل، جمهوری چک، آلمان، یونان، اندونزی و ژاپن اجرا می شود.

ب) حداقل دستمزد پایین تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان: در کنیا ۷۱ درصد، در نیویورک ۶۰ درصد و در پرتقال ۷۵ درصد میزان حداقل دستمزد بزرگسالان برای جوانان اعمال می شود.

ج) میزان های مختلف، حداقل دستمزد جهت رده های سنی مختلف جوانان که پایین تر از میزان اعمال شده برای بزرگسالان است.

البته انتقاد هایی بر میزان های پایین تر از حداقل دستمزد برای جوانان وارد شده است که از آن جمله می توان به این مورد اشاره کرد: میزان و کیفیت کار کارگر بدون معیارهای سنی و جنسی باید ملاک باشد. کارگر جوانی که آموزش دیده و بهره وری او در سطح بزرگسالان است، باید دریافتی برابر با آن ها داشته باشد. توصیه نامه شماره ۱۴۶، مصوب ۱۹۷۳، تصریح می کند که توجه خاصی به اجرت های مناسب پرداختی به جوانان باید صورت گیرد که اصل پرداخت های مساوی در برابر کار مساوی را می توان از آن برداشت کرد.

این میزان در برخی کشورها در جدول زیر ارائه شده است:

میزان حداقل دستمزد جوانان نسبت به نرخ مربوطه برای بزرگسالان در برخی کشورها				
سن / کشور	بلژیک	فرانسه	هلند	اسپانیا
۱۵	–	–	٪۳۰	–
۱۶	٪۷۰	٪۸۰	٪۳۴/۵	٪۳۹
۱۷	٪۷۶	٪۹۰	٪۳۹/۵	٪۶۱
۱۸	٪۸۲	٪۱۰۰	٪۴۵/۵	٪۱۰۰
۱۹	٪۸۸	–	٪۵۲/۵	–
۲۰	٪۹۴	–	٪۶۱/۵	–
۲۱	٪۱۰۰	–	٪۷۲/۵	–
۲۲	–	–	٪۸۲	–
۲۳	–	–	٪۱۰۰	–

بهتر است مبلغ مزد تعیین شـده برای جوانان فاقد مهارت کمتر، و پس از گذرانـدن آموزش های مناسب و کسب مهارت های لازم دستمزد این افراد افزایش یابد. (لازم به ذکر هست که جهت پیاده سازی این طرح بین المللی که از طرف معاون وزیر کار اعلام شد، مخالفت های بی منطقی از طرف برخی فعالان مدافع حقوق کارگران اعلام گردید!!!).(۱)

۵-۲ مزایا و معایب تعیین و عدم تعیین حداقل دستمزد

(در صورتی که با ملاک های بین المللی تعیین گردد.)

۱- خبرگزاری گفتمان نیوز، ۱۸/۰۵/۱۳۹۵، کد خبر ۱۲۱۸۲۵

* فواید نظام تعیین حداقل حقوق و دستمزد

- رفاه مالی برای تمامی کارجویان و مبارزه با بیکاری، فقر و فساد اجتماعی .

- مدیریت هزینه های مالیاتی با توجه به تمکن مالی برای کارگران.

- یکسان سازی سطح طبقات مالی.

- امکان ایجاد تجربه کاری حتی برای کسانی که سابقه کار و یا مهارت ندارند.

- ایجاد فضای بازتر استخدام نیرو توسط کارفرمایان برای کارجویان.

- تعیین مبالغ مالیات توسط دولت ها با توجه به مبلغ حداقل حقوق و دستمزد.

- تعیین بودجه توسط کارفرمایان و برنامه ریزی آنها جهت استخدام نیروی کار با توجه به مبلغ حداقل حقوق با توجه به سن، مهارت، منطقه و....

- جهت مدیریت کارفرما روی کارمندان مفید است و از تعدی و گردن کشی کارکنان از محل کار جلوگیری می کند.

- پایین آمدن سطح انتظارات و برقراری تعادل.

* معایب نظام تعیین حداقل حقوق و دستمزد

عدم توجه به توانمندی های افراد و ضایع شدن حقوق افراد توانمند.

- افرادی که حتی شایستگی دریافت حداقل حقوق را ندارند، شانس دریافت خواهند داشت.

- از نظر موقعیت جغرافیای مشکلات زیادی ایجاد خواهد شد، به عنوان مثال حقوق مورد نظر در پایتخت جهت مخارج بسیار مبلغ پایینی خواهد بود و در روستاها مبلغ بالایی است .

- تمایل کارکنان برای ایجاد تحول و رشد کاهش و سطح رقابت نیز بدون تغییر می ماند.

- شرایط زندگی به صورت حداقل امکانات است

- بازدهی کم

- خروج از کشور به علت عدم رضایت مالی

- یکنواختی سیستم کاری

(ملاحظه می شود به علت محاسبه بر اساس ملاک های صحیح بیکاری جزء معایب این سیستم نمی باشد.)

(در کشورهای دانمارک، نروژ، اتریش، سوئیس و فنلاند که نظام حقوق دستمزد پایه ندارند آمار بیکاری کمتر است، حدود ۷٪. می باشد)

* فواید نظام عدم تعیین حداقل حقوق و دستمزد

- دریافت حقوق بر اساس توانمندی(حقوق بالا)

- بازدهی بسیار بالا

- ایجاد زمینه رقابت و ارتقا شغلی

- ارتقاء شرایط اقتصادی کشور

- ساعت کاری کمتر

- قرار گرفتن رهبری در مشاغل شرایط دولتی و تجاری به عهده افراد توانمند

- همکاری و گسترش و رشد شرایط اقتصادی

- ایجاد ذخایر مالی

* معایب نظام عدم تعیین حداقل حقوق و دستمزد

- قابلیت اجرا تنها در کشورهای پولدار

- خطر ساز در کشورهای پرجمعیت

- بالا رفتن سطح توقعات و ایده آل گرایی

- کمتر شدن نیروهای لازم جهت کار

- هزینه زندگی بالا

۶-۲ قوانین دستمزد می تواند به کارگران آسیب پذیر لطمه بزند.

«چه دنیای خوبی می شد اگر دولت ها می توانستند خیلی راحت تصویب کنند که پرداختی کارگران کم درآمد زیاد شود، بدون اینکه هیچ عواقبی داشته باشد! ولی ما داریم در دنیای واقعی زندگی می کنیم، و اینجا سیاست های مربوط به زندگی مردم باید با دلیل و منطق تعیین و تصویب شوند، نه فقط با قلب مهربان و دلسوز ما. واقعیتی که بسیاری از فعالان کارگری به آن فکر نمی کنند این است که تعیین کف دستمزد کارگران توسط دولت ها نتایجی کاملاً- بر عکس آنچه آن ها در نظر دارند را به دنبال دارد. و افرادی که لطمه خواهند خورد اکثراً آسیب پذیرترین افراد دارای کمترین مهارت ها هستند.

آخرین درخواست برای افزایش حداقل میزان دستمزد در کشور کانادا از جانب پزشکان و پرستاران عضو «انجمن سلامت علیه فقر» بوده است که در حال لابی نمودن با دولت ایالتی آنتاریو برای افزایش حداقل دستمزدها هستند. این گروه معتقد است که با افزایش نرخ حداقل دستمزد از ۲۵/۱۰ دلار در ساعت فعلی به ۱۴ دلار در ساعت، دولت می تواند «برون رفت کارگران کم درآمد از شرایط فقر را تصویب نماید».(۱)

اگر بنا را بر تجربیات گذشته بگیریم، نتیجه ی واقعی چیزی کاملاً متفاوت خواهد بود. وقتی به جای

۱- نشریه دیجیتال Canadian Street Review وابسته به مؤسسه ی تحقیقاتی فریزر (Fraser)، بهار ۲۰۱۴ – مجله کسب و کار Financial Post، ژانویه ۲۰۱۴

این که یـک میزان کف حقوق در بازار رقابتی مشـخص شود، دولت بخواهـد یک کف حقوق را در بازار کار تحمیل نمایـد، کارفرمایان به هر روشی متوسل خواهند شد تا از کارگران کمتری استفاده نمایند.

کارگران دارای بهره وری بالاتر که شـغل خود را حفظ می کننـد به دسـتمزدهای بالاتری خواهند رسـید، ولی هزینه ی آن بی کار شـدن کارگران دیگر به علت کمتر شـدن فرصت های شـغلی است. کارگران جوان و کم مهارت و اقشار آسـیب پـذیر از اجرای این فرایند خواهند بود. «لازم است که نگاهی بر تحقیق آکادمیک و مسـتقلی که توسط دیوید نیومارک، استاد دانشگاه کالیفرنیا، خبره ترین فرد در زمینه ی حداقل دسـتمزد و اشـتغال، انجام شده است، را به عنوان منبع مورد اسـتفاده قرار دهیم. در این تحقیـق، بیش از ۱۰۰ مورد مطالعات انجام شـده در ۲۰ کشور مورد بررسـی قرار گرفته است که اکثریت آن هـا حـاکی از تأثیر معکوس و منفی افزایش میزان حداقل دستمزد بر اشتغال و استخدام بوده است.»(۱) «در کشور کانادا، مطالعات متعددی به بررسـی تـأثیر افزایش حـداقل دسـتمزد ایـالتی صورت گرفته است. بر مبنـای این یافته ها، یک افزایش ۱۰ درصـدی در حداقل دستمزد، اشتغال کارگران در سنین ۱۵ تا ۲۴ سال را بین ۳ تا ۶ درصد کاهش می دهد.

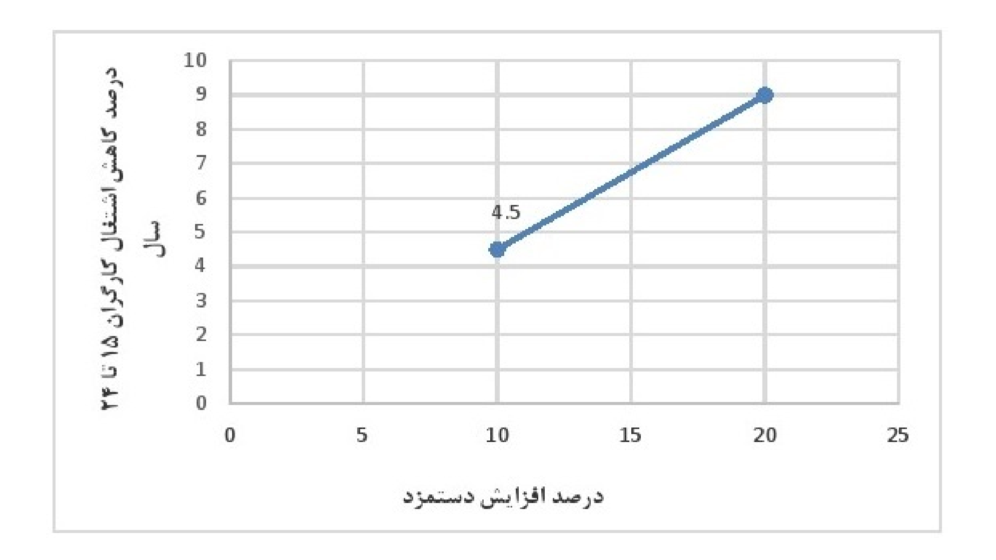
برای جوانـانی که مبلغی بین حـداقل دسـتمزد فعلی و دسـتمزد پیشـنهادی بالاتر را دریافت می کننـد، این تأثیر می توانـد حادتر باشد. یعنی از دست دادن شغل تا ۲۰ درصد. داستان از این هم بدتر می شود. سیاست های حداقل دستمزد عواقب ناخواسته ی دیگری هم

۱- دیوید نیومارک- ویلیام واشر نشریه مؤسسه تحقیقات اقتصادی NBER نوامبر ۲۰۰۶

دارد.»(۱)

شواهد حاکی از آنست که واکنش کارفرمایان به این قوانین، کاهش ساعات کار، کاهش آموزش حین اشتغال، و اولویت دادن به کارگران دارای بیشترین بهره وری و تجربه می باشد. در بحث رابطه ی حداقل دستمزد و فقر، فعالان کارگری از دیدن انبوهی از شواهد حاکی از اثر ناچیز افزیش حداقل دستمزد در کمک به خانواده های نیازمند، متعجب خواهند شد. «در تحقیقی که اخیراً در کشور کانادا بر روی حداقل دستمزد در سراسر ایالت ها از سال ۱۹۸۱ تا ۲۰۰۴ انجام شد مشخص شد که با افزایش ۱۰ درصدی حداقل دستمزد، آمار خانواده های زیر خط درآمد پایین، ۴ تا ۶ درصد افزایش پیدا کرده بود.»(۲)

(تعیین شده توسط اداره آمار کانادا).



ص: ۶۵

۱- نشریه دیجیتال Canadian Street Review وابسته به مؤسسه ی تحقیقاتی فریزر (Fraser)، بهار ۲۰۱۴ – مجله کسب و کار Financial Post، ژانویه ۲۰۱۴

۲- نشریه دیجیتال Canadian Street Review وابسته به مؤسسه ی تحقیقاتی فریزر (Fraser)، بهار ۲۰۱۴ – مجله کسب و کار Financial Post، ژانویه ۲۰۱۴

«در مطالعه ی دیگری که در سال ۲۰۱۲ توسط برترین محققان صاحب نظر در زمینه حداقل دستمزد در کانادا، از جمله آقای مُرلی گاندِرسان ، استاد دانشگاه تورنتو، انجام شد، داده های ایالتی از سال ۱۹۹۷ تا سال ۲۰۰۷ مورد بررسی قرار گرفت، و نشان داد که افزایش سطح حداقل دستمزد هیچ نقشی در کاهش معیارهای فقر نسبی نداشت.»(۱)

یک دلیل اصلی این یافته آنست که اکثریت کسانی که برای حداقل دستمزد کار می کنند عملاً به گروه خانواده های کم درآمد تعلق ندارند! در مطالعه ای که در سال ۲۰۰۹ انجام شد، محققان از داده های اداره آمار کانادا برای بررسی وضعیت دریافت کنندگان حداقل دستمزد در ایالت آنتاریو استفاده کردند و پی بردند که «بیش از ۸۰ درصد دریافت کنندگان حداقل دستمزد جزو خانواده های فقیر نیستند». با وجود این، علی رغم یافته های مطالعات اقتصادی مبنی بر عدم صحت ادعای اثر مثبت اجرای قانون حداقل دستمزد بر کاهش فقر، فعالان کارگری همچنان فریاد افزایش قانونی دستمزدها را سر می دهند.

تازه ترین بحث مطرح شده قوانین «دستمزد معیشت» به جای «حداقل دستمزد» می باشد. متخصصان این زمینه اعلام کرده اند که یک افزایش ۱۰۰ درصدی در دستمزد معیشت (مثلاً افزایش حداقل دستمزد ۱۰ دلار به ۲۰ دلار) اشتغال در میان کارگران کم درآمد را به میزان ۱۲ تا ۱۷ درصد کاهش می دهد. دستمزد معیشت نیز همانند

۱- نشریه دیجیتال Canadian Street Review وابسته به مؤسسه ی تحقیقاتی فریزر (Fraser)، بهار ۲۰۱۴ – مجله کسب و کار Financial Post، ژانویه ۲۰۱۴

حداقل دستمزد منجر به این می شود که صاحبان مشاغل برای جبران افزایش میزان دستمزد از کارگران شایسته تر استفاده کنند و آن هایی را که از تجربه ی کمتری برخوردارند کنار بگذارند.»(۱)

«قوانین دستمزد معیشت اغلب به خانواده های دارای بیشترین آسیب از فقر، کمکی نمی کنند که قسمت اعظم ذینفعان، فقیر محسوب نمی شوند. مطالعه ای بر روی ۷ شهر اصلی ایالات متحده نشان داد که ۷۲ درصد کارگران بهره مند از قانون دستمزد معیشت، فقیر نبودند. از ۲۸ درصدی که فقیر محسوب می شدند، فقط یک سوم به بالای خط فقر رسیدند.»(۲)

پذیرش همه ی این ها احتمالاً برای فعالان کارگری دشوار باشد زیرا آن ها در ذهن خود فقیرترین و کم مهارت ترین کارگران را کسانی می دانند که قرار است از طریق افزایش حداقل دستمزد یا تحمیل قوانین دستمزد معیشت به آن ها کمک کنند. با وجود این، همچنان این اعتقاد که ما می توانیم به وسیله ی فرمان دولتی و حکومتی میزان پرداختی حقوق بگیران را افزایش دهیم و از شر فقر نجات پیدا کنیم، یک باور محکم باقی مانده است. ولی متاسفانه چیزی که دنیای واقعی نشان داده و می دهد، خلاف این ناروا است.

ص: ۶۷

۱- نشریه دیجیتال Canadian Street Review وابسته به مؤسسه ی تحقیقاتی فریزر (Fraser)، بهار ۲۰۱۴ – مجله کسب و کار Financial Post، ژانویه ۲۰۱۴

۲- نشریه دیجیتال Canadian Street Review وابسته به مؤسسه ی تحقیقاتی فریزر (Fraser)، بهار ۲۰۱۴ – مجله کسب و کار Financial Post، ژانویه ۲۰۱۴

۲-۷ بررسی ماده ۴۱ قانون کار

از سالیان گذشته اقتصاد دانان و جامعه شناسان به این نتیجه رسیده اند که می باید مزدی که یک فرد عادی در صورتی که تمام وقت مشغول به کار است دریافت می کند، پاسخگوی حداقل نیازهای اساسی زندگی او باشد؛ در غیر این صورت موجب پدید آمدن اخلال در جامعه شده و هزینه های سنگینی را برای جامعه در پیش خواهد داشت؛ زیرا فرد ناچار می شود یا از بعضی مخارج اصلی خود مانند تغذیه، درمان، سرپناه مناسب و... بگذرد که در این صورت عواقب آن در آینده گریبان فرد و جامعه را می گیرد و یا دست به اعمال خلاف قانون بزند.

* نقاط مختلف و یا مشاغل مختلف

در اکثر کشور های دنیا کارفرمایان مکلف به پرداخت حداقل دستمزد قانونی به کارگران خود می باشند. قانون گذار در ماده ۴۱ قانون کار، شورای عالی کار را موظف کرده است که همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را مشخص نماید.

* عنوان قانون

ماده ۴۱. شورای عالی کار همه ساله موظف است، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

تبصره۱: حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورم که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

تبصره۲: حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه ای باشد تا زندگی خانواده ای که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

ص: ۶۸

چرا با وجود این قانون، حداقلِ مزد که هر ساله نیز تصویب و ابلاغ می شود، پاسخ گوی حداقل نیاز کارگران نیست؟ مگر نباید این حداقل مزد به گونه ای تصویب شود که زندگی یک خانواده را تامین نماید؟ چه عاملی مانع از بالا بردن حداقل مزد میشود؟ برای تعیین این عدد هر ساله شورای عالی کار جلسه ای با حضور نماینده کارگران و نماینده کارفرما و نماینده دولت تشکیل می دهد. هر ساله اینگونه بوده است که نماینده کارگران سعی در بالا بردن این عدد و نماینده کارفرما سعی در پایین آوردن آن دارد، نماینده دولت نیز می کوشد با در نظر گرفتن تمام مصالح کشور، تعادلی میان دو پیشنهاد ایجاد کند. متاسفانه در شورا عالی کار جای نماینده افراد کارجو و بیکار خالی است!!!

در طرف مقابل کارفرمایان می گویند: اگر شما به یکباره این نرخ را افزایش دهید، بسیاری از صنایع که هم اکنون نیز بازدهی مناسبی ندارند، به ورشکستگی کشیده می شوند و کارگران آن صنایع دیگر نمی توانند همین حداقل را نیز دریافت کنند و به جمعیت بیکار کشور افزوده می شود. حال راه حل چیست؟ چگونه می توان این دو را جمع کرد؟ سایر کشورها چگونه با این مساله مواجه شده اند؟ آیا با ادامه روند موجود روزی می رسد که این مشکل حل شود؟ و در این جاست که هیچ گونه جوابی از سوی نمایندگان گارگران و دولت شنیده نمی شود!!! چرا؟

بدون شک راه حل نهایی و بلند مدت این مساله بالا بردن سطح بهره وری صنایع کشور، جهت گیری به سمت صنایع دانش بنیان و...است که همگی جزئی از پارامترهای مقاوم سازی اقتصاد کشور است. اما راه حل کم هزینه تر چطور؟ آیا نمی توان به گونه ای عمل کرد که در شرایط فعلی نیز شرایط کارگران ارتقا یابد؟

ص: ۶۹

اگر یک بار دیگر متن قانون را دقیق تر مرور کنیم، متوجه می شویم که قانون گذار نیز به این نکته بسیار مهم توجه داشته است و می گوید: میزان حداقل مزد کارگران باید برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیار های ارائه شده تعیین شود. این مطلب خیلی روشن است که حداقل هزینه در شهری همچون تهران با روستایی در استان کرمان خیلی متفاوت است. پس اجرای صحیح قانون راه حل بسیار آسانی است که تنها نیاز به یک کار کارشناسی دارد و هیچ هزینه ی دیگری ندارد.

مطابق آمار مرکز آمار ایران:

- متوسط هزینه یک خانوار شهری در استان تهران در سال ۹۲: ۰۰۰/۴۶۳/۲۷تومان

- متوسط هزینه یک خانوار شهری در استان اصفهان در سال ۹۲: ۰۰۰/۷۱۱/۲۰ تومان

- متوسط هزینه یک خانوار شهری در استان قم در سال ۹۲: ۰۰۰/۶۶۸/۱۲ تومان

- متوسط هزینه یک خانوار روستایی در استان تهران در سال ۹۲: ۰۰۰/۴۱۳/۱۴ تومان

- متوسط هزینه یک خانوار روستایی در استان اصفهان در سال ۹۲: ۰۰۰/۷۷۲/۱۴ تومان

- متوسط هزینه یک خانوار روستایی در استان قم در سال ۹۲: ۰۰۰/۹۰۳/۹ تومان

(توجه: این آمار مربوط به متوسط هزینه زندگی است نه حداقل هزینه زندگی)

لذا به نظر منطقی هست که حداقل حقوق و دستمزد در شهر تهران باید نزدیک به سه برابر حداقل دستمزد در روستای استان قم باشد. یعنی اکنون با یکسان اعلام شدن حداقل مزد، درحق کارگران شهری نسبت به روستایی و شهرهای بزرگ نسبت به شهرهای کوچک بی عدالتی فاحشی اتفاق می افتد.

در عین حال بعضی عقیده دارند که عمل نکردن به مفاد قانون موجب تضییع حق کارگران روستایی و شهرهای کوچک شده و موجب می شود تا آنها تشویق شوند به

شهرهای بزرگ تر و کلان شهرها مهاجرت کنند و بتوانند حقوق بیشتری دریافت کنند. حال آن که این اندیشه هم صحیح می باشد.

اگر قرار باشد در هر نقطه حداقل مزد به گونه ای باشد که پاسخ گوی حداقل نیازهای خانوار باشد دیگر برای کارگر و کارمند که حداقل مزد را دریافت می کند، فرقی ندارد که در کجا کار کند. و روشن است که اگر برای یک کارگر در شهر و روستای خودش چنین شرایط کاری مهیا باشد، دلیلی وجود ندارد که به آن کار مشغول نشده، شهر خود و همه آشنایان خود را رها کند و به کلان شهری مثل تهران بیاید و حقوقی بگیرد که باز هم تنها حداقل هزینه های زندگی او را هم تامین نمی کند.

ضمناً صنایعی که حاشیه سود کمتری دارند نیز می توانند در شهر های کوچک و روستاها احیا شوند و در نتیجه علاوه بر توسعه آنها، از آمار بیکاری نیز کاسته می شود. و زمینه مهاجرت اجباری به کلان شهرها برای یافتن کار کاهش می یابد. در این جاست که برنده اصلی، جامعه روستائی می شود، زیرا امکان اشتغال پیدا می کنند و اجرای قانون، مانع برای این افراد نمی شود. و نتیجه آن جلوگیری از مهاجرت بوده و همچنین امکان معکوس شدن مهاجرت از شهرها به روستاها وجود خواهد داشت. نا گفته نماند سود دیگری که متوجه کارگران شهرهای بزرگ خواهد شد این است که با توجه به هزینه های بالا، دستمزد بالاتری از کارگران شهرهای کوچک و یا روستاها دریافت خواهند نمود.

به نظر می رسد قانون گذار اصرار داشته است که مشاغل را از هم تفکیک نماید با این استدلال که بعضی از مشاغل اصلاً پر بازده نبوده، بعضی متوسط و بعضی بسیار سودمند می باشند، همچنین مناطق مختلف کشور دارای آب و هوای متفاوت هستند که این

تفـاوت ها بر ظرفیت های تولیـد تأثیر مسـتقیم می گـذارد (بطورمثال تولیـدات کشاورزی در مناطق پرآب رونق بیشتری دارد و دسـتمزد کارگران کشاورزی بالاتر از مناطقی است که آب کافی برای تولیـد ندارند و در این مناطق، به علت سود کم، مالک نیز دستمزد کمتری به کارگر و کشاورز پرداخت می کند).

همچنین امکانات دسترسـی متفاوت به منابع مورد نیاز تولیـد ماننـد جاده و تأمین مواد اولیه، باعث تفاوت سود تولیـد در مناطق مختلف می شود. بـا تفاوتهای ذکر شـده در این بخش و بخش قبلی در مورد اختلاف هزینه های خانوار، قانون گـذار اصل ۴۱ را تنظیم و تـدوین کرده است!!! در هیچ قسـمت از این قانون کلمه تساوی میان دسـتمزد در مشاغل و مناطق مختلف ذکر نشده است.

و در عین حـال کاملاً ـ عقلی و منطقی است که بایـد دسـتمزد کـارگران در پـایتخت و یک روسـتا متفاوت باشـد. اما متأسـفانه مجریـان قـانون هر سـال یک عـدد ثابت دسـتمزد برای کل روسـتاها و شـهرها و مشاغل مختلف با درآمـد های متفاوت و کار درفصول مختلف که آن هم قابل تأمل هست تعیین کرده و این روش بصورت یک سـنت در طول سالیان متمادی تعریف شده است که نیاز دارد دست اندرکاران سیاست، بار دیگر با همفکری صاحب نظران دلسوز بر روی آن تأمل نمایند.

به نقـل از رئیس مرکز پژوهش هـای مجلس درج شـده پایگـاه خبری تفسـیر نیوز " متوسـط نرخ بیکـاری در کشور ۱۱٪ و در برخی شهر ها نرخ بیکاری به ۵۰٪ درصد هم رسیده است" !!!.

در ملاقـات بـا نماینـده کارگران در مجلس شورای اسـلامی این مطلب بحث شـد و ایشان عنوان داشـتند اگر دولت از ما سوال نماید حتماً می گوئیم میتواند در نقاط مختلف و

مشاغل مختلف حداقل دستمزد متفاوت باشد. به نظر می رسد دلیل تصویب و اجراء این قانون در سالهای اولیه تصویب، نبودن مشکل بیکاری تا این حد بوده است ولی در این زمان که جمعیت بیکار بصورت بی سابقه وارد صحنه اجتماع شده اند، اشکال مصوبات خود را بهتر نشان می دهد که باید به اصلاح آن اهتمام ورزید.

از دلایل دیگر آن، بی اطلاعی نماینده کارگران در مجلس محترم می باشد که ایشان فرمودند: " در حال حاضر (سال ۹۴) کسی در ایران پیدا نمی شود که حاضر باشد روزانه مبلغ کمتر از ۵۰ هزار تومان دستمزد دریافت نماید"(۱).

این درحالی است که مشاهدات چیز دیگری را ثابت می نماید.

شاید علت این اتفاق کمبود صراحت قانون باشد که لازم است مجلس محترم شورای اسلامی با اصلاحاتی آن را تکمیل نماید و شاید به دلیل اجرایی شدن در سال های متمادی، هر دولتی قادر به اصلاح آن نباشد و نیاز باشد که از طرف دلسوزان استدلال های کافی در جوامع مختلف مطرح گردد « مانند روغن پالم که از طرف وزیر بهداشت مطرح گردید و مورد اقبال جامعه قرار گرفت»(۲) تا نیاز به اصلاح از طرف مردم مطرح و مقبولیت اجرا ایجاد شود و دولت بتواند قانون مجلس شورای اسلامی را اجرا نماید.

وزیر کار می گوید: ۲۲ میلیون کارگر داریم که ۷ میلیون آن در مشاغل غیر رسمی کار می نمایند.» این آمارها نتیجه تعیین حداقل دستمزد غیر قابل اجرا است و اجرا نشدن قانون، خود دلیل بر اشکال داشتن قانون است.

۱- http://www.aparat.com/v/VF۶xk

۲- خبرگزاری بهار ۱۸/۰۳/۱۳۹۴

در عین حال از نام کلمه حداقل دستمزد می توان نتیجه گرفت که می بایست این مبلغ کمترین دستمزد کارگران یک جامعه باشد درحالیکه این مبلغ برای همه کارگران کشور تعریف شده است و درصد کمی از کارگران بیشتر از حداقل دریافت می نمایند.به نظر می رسد نام عدد تعیین شده میانگین دستمزد می باشد و اشتباهاً آنرا حداقل دستمزد می نامند! زیرا حداقل دستمزد مربوط به حداقل افرادی از جامعه است که دیگر افراد حاضر نیستند با مبلغ تعیین شده کار انجام دهند و آمارهای فوق خلاف این مطلب را ثابت می نماید.

* بعضی از اشکالاتی که به ماده ۴۱ قانون کار وارد استریال به شرح زیر می باشد:

اشکال اول: مربوط به نحوه محاسبه حداقل دستمزد است. مبنای محاسبه حداقل دستمزد در همه کشورهای پیشرفته با توجه به چهار عامل هزینه های زندگی کارگران، سطح عمومی دستمزدها در کشور (تعداد بیکاران)، تورم و بهره وری تعریف می شود ولی در ایران فقط با دو عامل هزینه های زندگی کارگران و تورم تعریف شده است. (تبصره ۱ و ۲ قانون ماده ۴۱) و این یکسو نگری که در دنیا اعتبار علمی ندارد باعث ضربه زدن به کار و بیکاران شده است.

اشکال دوم: در کشور های پیشرفته حداقل دستمزد برمبنایی تعیین می شود که کمتر کسی حاضر باشد با آن مبلغ مشغول بکار شود. بطور مثال در آمریکا حداقل دستمزد ۸.۲۵ دلار برای هر ساعت است و میانگین دستمزد کارهای ساده ۱۶ تا ۲۶ دلار می باشد، در عین حال در مناطقی که بیکاری فراوان تر است حداقل دستمزد تا ۲ دلار برای هر ساعت هم کاهش می یابد(۱). (اشاره به موارد مشخص شده در ماده ۴۱)

۱- http://www. ncsl. org. aspx

همانگونه که اشاره شد در کشور سوئیس ۹۰ درصد مردم دستمزدی بالاتر از حداقل دستمزد دریافت می نمایند.

اما، دستمزد معرفی شده نرخ حداقل نمی باشد زیرا بسیاری از افراد هستند که با کمتر از این حقوق نیز در حال حاضر مشغول به کار هستند. پس می توان گفت این مبلغ میانگین برآورد شده دستمزد در کشور است که گواه آن ذیلا ابراز می گردد:

- برخی از زنان کارگر با یک سوم حقوق کار می کنند. (۱)

- اگر حداقل دستمزد، به طور صحیح تعیین می شد، لازم نبود به زور کارگران خارجی را اخراج کرد و کارگران ایرانی بیکار نمی شدند و بطور طبیعی کارگران خارجی امکان کار پیدا نمی کردند: « اتباع خارجی به راحتی فرصت های شغلی را درکشور اشغال کرده اند.» (۲)

ص: ۷۵

۱- روزنامه کار و کارگر ۳/۲/۹۴

۲- همان

تصویر

معیارها و ضوابط تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف، در مقایسه با ضوابط سازمان بین‌المللی کار[1]

ضوابط مورد عمل یا توصیه نامه ها	سازمان بین المللی کار	آمریکا	استرالیا	فرانسه	ژاپن	کره جنوبی	تایوان	اندونزی	ایران
۱-نیازهای کارگران و خانواده های آنان	•	•	•	•				•	•
۲-سطح عمومی مزدها در کشور	•	•		•	•	•	•	•	
۳-هزینه زندگی و تغییرات آن	•	•	•		•	•	•	•	
۴-مزایای تأمین اجتماعی	•								
۵-سطح زندگی کارگران در قیاس با دیگر گروه های اجتماعی	•						•	•	
۶-عوامل اقتصادی-بهره وری	•	•	•	•		•	•		
۷-تورم		•		•				•	•
۸-ظرفیت و توانایی صنعت برای پرداخت حداقل دستمزد					•		•		
۹-آخرین وضعیت اقتصادی							•		
۱۰-شاخص قیمت عمده فروشی							•		
۱۱-درآمد ملی و متوسط درآمد سالانه								•	

اشکال سوم: به واسطه تعیین حداقل دستوری غیر علمی، قیمت محصولات افزایش یافته است و کارگران ایرانی به علت عدم توان رقابت کارفرما با تولید کنندگان خارجی بیکار شده اند.

در حال حاضر محصولات خارجی جایگزین محصولات داخلی شده است.

ص: ۷۶

تصویر



مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
ضررهای ماده ۴۱ قانون کار
با تعیین دستوری دستمزد بدون در نظر گرفتن توان کارفرما در پرداخت دستمزد ، معایب زیر بوجود می آید :
واردات و قاچاق کالاهای خارجی
بیکاری شاغلین و عدم اشتغال بیکاران
کاهش قدرت رقابت کارفرمای ایرانی با کارفرمای خارجی
گرانی تولید ملی
افزایش حداقل دستمزد
افزایش دستمزد اجباری
ارزانی واردات و قاچاق
حجم مصرف کالا در کشور
ما حق نداشته ایم برای رفاه شاغلین قوانینی را مصوب نمائیم که بر ضرر حق اشتغال بیکاران باشد . و همچنین موجب بیکاری بسیاری از کارگران شاغل شود .

دستمزد یکی از شاخص های موثر در قیمت محصول بوده و با کاهش دستمزد، قیمت محصولات در بازار کاهش می یابد. (دستمزد در قیمت تمام شده یک محصول، شامل: اولین هزینه های کارگری و کارمندی در استخراج ماده خام از معادن گرفته تا تولید، حمل و نقل، پخش و عرضه کالا می باشد.)

هر تولید کننده ای که بتواند به مواد اولیه ارزان تر یا کارگرانی ماهر با دستمزد پایین تر دست یابد، می تواند از بقیه رقبا در بازار پیشی گرفته و محصول ارزانتری را به بازار ارائه نماید و تولید خود را گسترش دهد.

در نتیجه گسترش تولید، نیروی کار بیشتری نیاز بوده و به سبب همین امر از تعداد بیکاران کاسته خواهد شد. با ادامه این روند به جایی خواهیم رسید که تولیدکنندگان با کمبود نیروی کار رو به رو شده و جهت تامین نیروی انسانی مجبور به رقابت با سایر تولیدکنندگان خواهند شد.

در این شرایط کارگران به پیشنهاد هایی با دستمزد بالاتر جواب مثبت داده و بر اثر آن دستمزدها براساس توانایی کارگران بالا خواهد رفت و کارگران تواناتر با رفاه اجتماعی بیشتری رو به رو خواهند شد.

این فرآیند هم باعث رقابت بین تولیدکنندگان خواهد شد و هم باعث افزایش رقابت بین کارگران جهت کسب مهارت و نهایتا جامعه از این رقابت بهره مند خواهد شد. در این خصوص به مثال زیر توجه نمائید:

تولیدکننده ای را در نظر بگیرید که محصولی مانند فرش دستباف، تولید و به بازارهای جهانی صادر می نماید. پس این تولیدکننده برای پیشی گرفتن از رقبا در بازارهای جهانی باید قیمت محصول خود را کاهش داده تا فروش آنها افزایش یابد. با فرض ثابت

بودن قیمت مواد اولیه، کارفرما باید از نیروی کاری با هزینه و دستمزد پایین تر استفاده نمایند.

بر این اساس اگر دستمزد کارگران کاهش یابد توان رقابتی و میزان تولید این تولیدکننده فرش افزایش یافته و براساس قانون عرضه و تقاضا مجبور به افزایش تولید جهت پاسخگویی به نیاز بازار می شود.

از این رو با احداث کارگاه های جدید، تولیدکننده فرش سعی در فروش بیشتر و تامین محصول در بازار را دارد. این کارگاه های جدید نیاز به نیروی کار داشته و کارفرما مجبور به استخدام نفرات جهت تکمیل کارگاه های خود می باشد.

به مرور زمان جمعیت ۳۰ میلیون نفری که در امر اقتصاد دخالتی ندارند با همین روش جذب صنایع و کارگاههای مختلف شده و از تعداد بیکاران کاسته خواهد شد. (از ۷۸ میلیون نفر جمعیت کشور ۶۰٪ فعال می باشند، یعنی پتانسیل کار دارند و از این جمعیت ۴۷ میلیونی ۱۵ میلیون شاغل رسمی و ۷ میلیون نفر غیر رسمی می باشند). در این صورت تولیدکنندگان مختلف جهت بهره مندی از نیروی کار مجبور به رقابت با یکدیگر شده که در این میان کارگران می توانند به بهترین شرایط استخدامی که تامین کننده نیازهای آنان هست جواب مثبت دهند.

نتیجه این فرآیند به تعادل رسیدن میزان تولید، نیروی کار و دستمزد خواهد بود که سود آن عاید همه افراد جامعه می شود و همه منافع، برای قشر خاص ۱۵ میلیونی شاغل رسمی نخواهد بود.

لازم است بدانیم بزرگترین رقیب کارفرما برای کم کردن سود فروش، خود کارفرما است که با دریافت سود بیشتر از تولید یک محصول شروع به ازدیاد تولید نماید، و این افزایش

تولید باعث پایین آمدن قیمت کالا، صادرات بیشتر و استخدام نیروی کاربیش از بیش می شود.

اشکال چهارم: مربوط به مشکلات جسمی و روحی کارگران در ماده ۴۱ قانون کار می باشد. (اشاره به مورد مشخص شده در تبصره ۲ ماده ۴۱)

- با این قانون افراد معلول که توان کمتری دارند قادر به استخدام نمی باشند زیرا کارفرمایان با همین حقوق افراد سالم را می توانند استخدام نمایند.

- زنان سرپرست خانوار که تخصص ندارند و زمان کافی برای کار و همچنین زمان تطبیق با کارگاه ها را ندارند، بیکار می مانند. « ۷۸ در صد از جمعیت زنان غیر فعال هستند.»(۱) اقتصاد مقاومتی زمانی محقق می شود که از توان زنان، (بخش عظیمی از نیرو های کار جو را شامل می شوند)، به شایستگی بهره بگیریم.

- دانشجویان به طور کامل نمی توانند سر کار بیایند (زیرا به تحصیل مشغولند) اولویت استخدام ندارند و در نتیجه مهارت کسب نمی کنند و پس از فراغت از تحصیل به علت عدم مهارت بی کار می مانند. ۴۱ درصد بیکاران را فارغ التحصیلان دانشگاهی تشکیل می دهند. (۲)

- معتادین و آزادشدگان از زندان هم به علت مشکلات توانی و اجتماعی قدرت رقابت با کارگران معمولی را ندارند و بیکار می مانند که تبعات آن به جامعه برگشت می شود.

۱- مرکز آمار ایران:تابستان۱۳۹۴

۲- مرکز آمار ایران: ۱۳۹۳

– سالمندان فاقد مستمری هم به دلیل عدم توانایی در رقابت با سایرین بیکار می مانند.

– آمار صندوق بین المللی پول نشان می دهد که نرخ بیکاری در ایران طی سال های اخیر، افزایش یافته است. (۱)

اشکال پنجم: تبصره ۲، حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه ای باشد تا زندگی خانواده ای که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تامین نماید.

که در ماده ۳۴ قانون کار آن را حق السعی نامیده است.(۲)

سوال اینجاست که چه کسی می خواهد حد سعی و تلاش یک کارگر و یا کارمند را تعریف نماید؟

اصولاً حد سعی و تلاش مربوط به پاداش اخروی هست و دستمزد افراد بر اساس کار انجام شده و بهره وری، در همه دنیا تعریف می شود.

با توجه به این قسمت از قانون، دست کارگران و کارمندان برای کم کاری باز می ماند و نتیجه ای جز این ندارد که هرسال راندمان کارمفید درکشور پائین تر بیاید و دستمزد دریافتی واقعی در مقایسه با سطح بین الملل کمتر شود.

ص: ۸۱

۱– صندوق بین المللی پول– گزارش آوریل ۲۰۱۴ – صفحه ۲۵
https://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/۲۰۱۴/cr۱۴۹۳.pdf

۲– قانون کار. فصل ۳

این قانون بدین معنا می باشد که بطور مثال اجرت و کرایه حمل بار از تهران به همه نقاط کشور یکسان باشد. یعنی برای فاصله ۱۰۰ تا ۸۰۰ کیلومتری دستمزد یکسان و بر اساس نیاز مصرف کننده پرداخت گردد. که نتیجه آن عدم رقابت، عدم رضایت شغلی و کم کاری گسترده می باشد.

ایران نیاز به یک نیروی کار مولد و منعطف با مهارت های لازم دارد که کارفرمایان داخلی و خارجی به دنبال آن هستند.

بازار نیروی کار به طور کلی با نقاط ضعف قابل توجهی همچون سطح پایین مشارکت نیروی کار به خصوص برای زنان و جوانان، سطح بالای بیکاری و اشتغال ناقص و کمبود مهارت های مدیریتی و کسب و کار، مواجه است. عدم تناسب چشم گیری بین مهارت های نیروی کار و نیاز های کارفرمایان وجود دارد.(۱)

اشکال ششم: افزایش حداقل دستوری غیر علمی باعث افزایش قیمت محصولات شده و این افزیش قیمت فشار بر مصرف کننده ی کالا و خدمات در کشور شده است. می بایستی سازمان حمایت از تولید کننده و مصرف کننده، در راستای حمایت از حقوق مصرف کنندگان عکس العمل مناسب نشان داده باشد.

چه بسا مصرف کننده گان خدمات و کالا نیازمند تر از کارگرانی باشند که این محصولات را تولید می نمایند و این ظلم بر مصرف کننده سزاوار نمی باشد.

ص: ۸۲

۱- موسسه جهانی مکنزی شهریور ۱۳۹۵

تصویر



مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
غیر علمی
تفسیر حق السعی در قانون کار (ماده ۴۱)
پرداخت دستمزد بدون درنظر گرفتن راندمان کار
۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار
محول شده را مورد توجه قرار دهد باید یک اندازه باشد تا زندگی یک خانواده که تعداد متوسط آن
توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.
حمل بار به تمام نقاط کشور
با مبلغ یکسان
بطور مثال:
از ۱۰۰ کیلومتر
تا ۸۰۰ کیلومتر
با دستمزد
۸۰۰ هزار تومان
در صورتی که در کشور های پیشرفته دستمزد
بر اساس کارکرد ، پرداخت می شود
نتیجه قانون غیر علمی :
• عدم رقابت
• عدم رضایت شغلی
• کم کاری گسترده

ص: ۸۳

۸-۲ نتایج تعیین حداقل دستمزد غیر واقعی در ایران

اگر حداقل دستمزد بالاتر از عرضه و تقاضای بازار تعریف شده باشد، دو حالت اتفاق می افتد، اول اینکه هرچه مجریان قانون قوی تر و دقیق تر عمل نمایند بیکاری بیشتر می شود و دوم اینکه هر چه بی قانونی بیشتر شود بی اعتمادی بین کارگر و کارفرما نیز بیشتر می شود. به عنوان مثال اگر دستمزد کارگران یک منطقه را دو برابر دستمزد واقعی مشخص نمائیم و اجبار قانونی هم به دنبال داشته باشد، کارفرما مجبور می شود دستمزد تعیین شده که بالاتر از دستمزد واقعی به تعادل رسیده است را به کارگران بپردازد و به سبب هزینه های جاری تولید، قیمت تمام شده محصول در این منطقه خاص بیشتر از مناطق دیگر خواهد شد و بر اثر قانون رقابت، واردات افزایش می یابد؛ زیرا محصولات، در خارج از منطقه ارزان تر بوده و مردم اجناس ارزان را خریداری می کنند و دیگر صادراتی هم برای تولیدات داخلی نخواهد بود، در نتیجه قیمت محصول در بازار ارزانتر شده ولی از سویی باعث بیکاری می شود؛ به دلیل اینکه تعادل صادرات و واردات بهم خورده است. البته کسانیکه هنوز در مواضع بهتری هستند و کار دارند از این وضع خشنود می شوند؛ زیرا اجناس ارزانتر بدست آورده و دستمزد ایشان بالاتر هم رفته، اما این سود با بیکاری و فلاکت افراد دیگر به وجود آمده است.

این مسئله را می تواند به شکل دیگری هم اتفاق بیافتد، اینکه مردم منطقه نتوانند بیکار بمانند و قانون هم خیلی جدی گرفته نشود و کارگران با دستمزد واقعی مشغول بکار شوند. در این صورت واردات و صادرات متعادل شده، ولی نتیجه آن جز عدم رعایت قانون و بی اعتمادی و احساس تضییع شدن حقوق بین کارگر و کارفرما نخواهد بود.

ص: ۸۴

بی اعتمادی در نهایت به کل جامعه انتشار خواهد یافت و به تبع آن مشکلات فرهنگی بالاتری را بوجود خواهد آورد. یکی از مصادیق این مشکلات علاوه بر بی اعتمادی چنین می باشد:

یک کارشناس بازار کار با بیان اینکه وزیرکار عنوان کرده به دلیل بی میلی کارجویان ایرانی به برخی مشاغل مانند چوپانی ناچار شده ایم از افاغنه در ایران استفاده کنیم، اظهار داشت: « اتفاقاً این افاغنه نبودند که برخی از مشاغل را اشغال کرده اند، بلکه فرصت طلبی کارفرمایان ایرانی برای استفاده از نیروی کار ارزان، دور زدن قانون کار و عدم رعایت روابط کار باعث شده تا برخی حرفه ها به خارجی ها واگذار شود و نیروی کار ایرانی تمایلی به حضور در این بخش نداشته باشد. »(۱)

چگونه می توان بدین شکل نتیجه گیری کرد؟ و می توان گروهی از خدمت گذاران کشور را این گونه زیر سوال برد؟ شاید بهتر بود کارشناسان امر به قوانین اشتباه توجه بیشتری می کردند و در جهت رفع اشکالات قانون تلاش می کردند تا جامعه این طور به بیکاری سوق داده نشود و روابط بین کارگر و کارفرما نیز سقوط نکند.

مصوبه اشتباه دیگری که در سال ۱۳۸۴ برای مدت کوتاهی اجرا شد، دستمزد کارگران تا حدود دو برابر افزایش یافت را یادآور می شوم که به سرعت نتایج بد آن بعد از اجراء معلوم و قانون گذار مجبور به برگرداندن مصوبه شد. چرا مجبور به برگرداندن مصوبه شدند؟ زیرا کارگران بسیاری از کار بیکار شدند و نتیجه غلط سریع آن روشن شد ولی اکنون آرام آرام همین اشتباه صورت می گیرد و مصوبات تغییر نمی کند. سوال این جاست چرا اکنون قانون عوض نمی شود؟

۱- خبرگزاری مهر ۲۷/۱۱/۱۳۹۳

جواب این سؤال با مثال قورباغه روشن می گردد. گفته می شود که اگر یک قورباغه را داخل آب داغ بیاندازیم فوراً به بیرون می پرد، ولی اگر کم کم آب را گرم کنیم در داخل آب می ماند تا بمیرد و داستان قوانین اشتباه و تداوم آرام آن چنین هست، با مطالعه آمار بیکاری و دلائل آن مثال فوق بهتر و بیشتر روشن خواهد شد.

«جدی نگرفتن مسئله بیکاری در طول سالیان متمادی از سوی دولت ها، عدم سیاست گذاری های مناسب و هدایت منابع به سمت طرح های موقتی و ضربتی و تدوین مقررات دست و پا گیر برای سرمایه گذاری در عرصه تولید نیز مزید بر علت است.»(1) در یک صفحه روزنامه دو مطلب متضاد ذکر می شود که ارائه آن خالی از لطف نیست:

« سرویس کارگری: دبیر کل خانه کارگر معتقد است که نبود امنیت شغلی و گسترش قراردادهای کار موقت به کابوسی برای کارگران تبدیل شده و آینده شغلی آنها را دستخوش نگرانی کرده است »(2).

« دبیرکل خانه کارگر: بیش از ۸۵درصد کارگران کشور را دارای قرارداد موقت دانست و افزود قراردادهای موقت و سفید نه تنها موجب کاهش انگیزه نیروهای کار می شود بلکه بهره وری و تولید با کیفیت را نیز تحت تأثیر قرار می دهد لذا از دولت انتظار داریم که درجهت حذف این گونه قراردادها گام بردارد. وی از دولت خواست تا نسبت به احیا و بازگشایی بنگاه های راکد و نیمه راکد اقدام کند و افزود: طی چند سال گذشته تعداد زیادی از واحدهای تولیدی و صنعتی تعطیل یا به حالت نیمه تعطیل درآمده اند و این امر موجب کاهش تولید و تعدیل نیروهای کار شده است،

۱- خبرگزاری مهر ۰۲/۱۲/۱۳۹۳

۲- خبرگزاری تسنیم ۲۵/۰۳/۱۳۹۴

تصویر

ماده ۴۱ قانون کار

اشکال قانون

* تعیین حداقل دستمزد یکسان، برای مناطق و مشاغل مختلف
* استفاده از ملاک های تعیین حداقل دستمزد بطورانحصاری در جهان
* در یک درصد از کشورهای دنیا (مشابه ایران)، حداقل دستمزد فقط با دو پارامتر، تورم و سبد کالای خانوار تعیین می گردد.

روش های مبنای تعیین دستمزد

* یک چهارم کشورهای دنیا حداقل دستمزد ندارند (۹ کشوراروپایی چنین می باشند)
* سه چهارم کشورهای دنیا حداقل دستمزد دارند ولی با چندین پارامتر مختلف (از جمله نسبت بیکاران به شاغلین)

در صورت عدم اصلاح

* بیکاری گسترش پیدا خواهد کرد
* از جمعیت ۵۰ میلیون فعال کشور فقط ۱۵ میلیون نفر کارگر رسمی و ۷ میلیون نفر غیر رسمی می باشند و بقیه هیچ نقشی در اقتصاد کشور ندارند و این اشکال افزایش می یابد.

در صورت اصلاح

* احیا، مشاغل از بین رفته
* رقابت با واردات
* افزایش صادرات
* ایجاد اشتغال
* مهاجرت از شهر به روستا
* افزایش دستمزد کارگران شهری

در حالی که با تزریق اعتبار و منابع مالی مناسب می توانستیم جلوی از دست دادن شغل ها را بگیریم »(۱). ملاحظه می فرمائید در پاراگراف فوق نماینده کارگران، شرایط کار را برای رفاه کارگران می خواهد در حالیکه پس از آن متوجه سختی کار کارفرما شده و آسایش تولید را طلب می نمایند. سوال اینجاست برای برنده شدن تیم والیبال ایران چه کسی را باید پشتیبانی کرد؟ مربی و یا بازیکنان والیبال؟ برای اینکه یک تیم در عرصه جهانی موفق ظاهر شود باید توان مربی و بازیکنان، بالاتر از قدرت دیگر تیمهای دنیا باشد تا موفق به کسب مقام شوند. با اختلاف ایجاد کردن بین مربی و بازیکنان، تیم رغیب برنده می شود، حال چگونه است که برای پیشرفت اشتغال، به طور دائم مطالبی می گوییم که نتیجه آن اختلاف بین کارگر و کارفرما هست؟

اظهار نظرها در سال های گذشته نشان می دهد، روسای جامعه کارگری برای حفظ موقعیت خود دائما به اختلاف پراکنی بین کارگران و کارفرمایان مشغول بوده اند.

سوم اینکه: آمارها نشان می دهد با سخت گیری های بوجود آمده برای اشتغال، امکان کار و اشتغال بسیار مشکل شده است:

- « شرایط آسان برای ایجاد شغل در ایران بسیار پائین می باشد »(۲)

مگر کارفرما ها امروز امنیت شغلی دارند که باید به تبع آن کارگرانشان هم امنیت شغلی داشته باشند؟

با استناد به آمارهای ارائه شده توسط دبیر کل بانک مرکزی، میزان فزاینده چک های برگشتی در فاصله ۹ سال گذشته، نشان از رشد شش برابری سالانه

۱- خبرگزاری ایسنا ۲۰/۰۳/۱۳۹۴

۲- روزنامه شرق ۲۸/۱۱/۱۳۹۳

– آن دارد. همچنین بررسی گزارش بانک مرکزی از شاخص های اقتصادی در سال جاری نشان می دهد که در فروردین ماه امسال میزان سفته های به اجرا گذاشته شده نیز نسبت به ماه مشابه سال قبل تا بیش از ۲۹۱ درصد افزایش یافته است.

آخرین قانون مصوب که برعلیه اشتغال مصوب شد. حذف قراردادهای کمتر از یکسال بود(۱) که بعد از سه روز متوجه اشتباه شده و قانون برگشت شد.

خانه از پای بند ویران است

خواجه در بند نقش ایوان است(۲)

ایران همچنین باید به محیطی سهل تر برای کسب و کار تبدیل شود. در حال حاضر، ایران در رتبه بندی جهانی از نظر مقصد سرمایه گذاری دارای امتیاز پایینی است؛ به عنوان مثال در شاخص های سهولت کسب و کار بانک جهانی در سال ۲۰۱۶ از میان ۱۸۹ کشور رتبه ۱۸ ام را کسب نموده و در گزارش رقابت پذیری جهانی ۲۰۱۵-۲۰۱۶ مجمع جهانی اقتصاد، رتبه ۷۴ ام از میان ۱۴۰ کشور را داشته است.(۳)

چهارم: :عدم اشاعه فرهنگ کار بین جوانان. (زیرا ایشان با توجه به موارد فوق کار نکرده اند تا علاقه ای به کار کردن داشته باشند)

پنجم: خروج سرمایه از کشور. (زیرا سرمایه گذاری در خارج از کشور با هزینه و دستمزدکمتر انجام می شود)

ص: ۸۹

۱- روزنامه کار و کارگر ۲۷/۰۳/۱۳۹۴

۲- سعدی « گلستان » باب ششم

۳- موسسه جهانی مکنزی شهریور ۱۳۹۵

ششم: بی عدالتی به نفع کارگران شهرهای بزرگ نسبت به کارگران روستاها و مهاجرت روستائیان به شهرها. (زیرا در شهرهای بزرگ دستمزدها به مبلغ سبد کالا نزدیکتر هست و کارفرما ترجیح می دهد کارگران فنی شهرها را استخدام نماید)

هفتم: پرداخت کمتر از حد عرضه و تقاضا توسط کارفرما به کارگرانی که زیر نظر اداره کار مشغول بکار نمی باشند. (زیرا قراردادها غیرقانونی هست و کارفرما بابت ریسک استخدام، کمتر از مبلغ عرضه و تقاضا می پردازد)

هشتم: زیاد بودن هزینه های اداره کار بواسطه رفع اختلافات بین کارگر و کارفرما. (کم شدن شکایات و عدم نیاز به کارمندان اضافی)

نهم: بوجود آمدن شرکت های غیر رسمی و تولید محصولات غیر استاندارد. (زیرا کارگران بیمه نمی شوند و کارگاه ها قابل ردیابی نمی باشند)

- بیمه نشدن کارگرانی که تحت نظر اداره کار مشغول بکار نمی باشند. این عزیزان هم باید حقوق کمتری بگیرند و از هم رسمی بودن به واسطه قانون برخوردار نیستند. (زیرا قراردادها قانونی نمی باشد و در نتیجه این کارگران بیمه نشده اند)

بر اساس شاخص رقابت پذیری جهانی مجمع جهانی اقتصاد، ایران از لحاظ آموزش های ضمن خدمت رتبه ۱۱۵ را در بین ۱۱۴ کشور دارد. در سال ۲۰۰۶ تنها ۱۶ درصد از دانش آموزان متوسطه در برنامه های شغلی ثبت نام کردند، در حالی که در اندونزی ۳۵ درصد و در ترکیه ۳۸ درصد دانش

– آموزان در این دوره ها ثبت نام کردانـد.(۱) قانون کار، اشـتغال بدون دسـتمزد را به رسمیت نمی شناسد و این باعث کمبود دوره های کارآموزی و فرصت های کارورزی می گردد. که آموزش را در خارج از سیستم آموزشی تامین می کنند.

دهم : افزایش زنـدانیان بواسـطه مواد مخدر. (۴۴ درصـد از زنـدانیان به واسـطه جرایم مواد مخدر در زندان به سـر می برند که علت اصلی آن بیکاری می باشد)

یـازدهم: همچنین موارد جدیـدی را هم می توان به نتایـج آن افزود برای مثـال معضـل بیکـاری بیش از هر رشـته ای در جامعه باسـتان شناسی ایران نمود پیدا کرده است. غالب افرادی که در مقوله حفاری غیر مجاز و قاچاق اشیاء و تخریب آثار تاریخی و ... فعـالیت دارنـد، چه به صـورت کورکورانه و چه به صورت فعـالیت در بانـدهای سازمـان یـافته، اکـثراً از افراد بیکـار و قشـر ضعیف و محروم جامعه (هم از لحاظ اقتصادی و هم فرهنگی) هستند.!(۲)

در شرایط بحران منصفانه تر آن است که همه بطور همسان از درآمدها استفاده نمایند نه اینکه کارگرانی خاص بواسطه داشتن نماینده و تشکل کارگری چند برابر افراد بیکار، دریافت دستمزد داشته باشند.

ص: ۹۱

۱– مشارکت در برنامه های آموزشی و کارآموزی فنی و حرفه ای در سرتاسر جهان: یک مطالعه مقدماتی، یونسکو ۲۰۰۶.

۲– مجله میراث فرهنگی ۲۸/۰۵/۱۳۹۲

فقر زیاد دولت را مجبور به پرداخت یارانه ها نموده ولی باید بدانیم مردم ایران نیاز به یارانه و کمک دولت برای اشتغال ندارند فقط قانونی که جلوی کارکردن شان را نگیرد کفایت می کند.

دلایل فوق و همچنین موارد دیگر و مهمتر از همه، آمار واقعی از نرخ بیکاری، شاهد بر این مدعاست که قانون سبد کالا نیازمند اصلاحات هست. با یک مدیریت جهادی می توان کشور صاحب الزمان (علیه السلام) را از تنبلی خارج و تبدیل به یک کارگاه بزرگ نمود.

دوازدهم: تعویق پرداخت حقوق کارگران

- تعویق دو ماه حقوق و عیدی ۵۷۰ کارگر(۱)

- تعویق سه ماه حقوق ۳۰۰ کارگر(۲)

- کارگران بسیاری از کارگاه ها سه الی چهار ماه حقوق نگرفته اند.(۳)

- بیکاری باعث افزایش ۳. ۵ برابری دست فروشان شده است.(۴)

- ۳۰ درصد شهرنشینان و ۴۰ درصد روستائیان زیر خط فقرند.(۵)

- ۴۱ درصد از جوانان به علت بیکاری نمی توانند ازدواج کنند(۶)

- وزیر کار : هر ۵ دقیقه یک نفر به جمعیت بیکار کشور افزوده می شود(۷)

۱- روزنامه کار و کارگر ۱۸/۱/۹۴

۲- همان، ۲۰/۱/۹۴

۳- همان، ۷/۲/۹۴

۴- همان، ۳۰/۳/۹۴

۵- همان، ۱۷/۲/۹۴

۶- همان، ۲۰/۲/۹۴

۷- همان، ۳۱/۵/۹۴

تصویر



موسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
غیر عملی
اجرایی نبودن ماده ۴۱ قانون کار
شاغلین رسمی
یک سوم شاغلین در کشور ،
خارج از ضوابط قانونی (غیر رسمی)
کار می کنند
نتایج شغل غیر رسمی:
محصولات تقلبی
محصولات بی کیفیت
محصولات غیر بهداشتی
بی اعتمادی بین کارگر و کارفرما
شاغلین غیر رسمی
زیر پله ای
این کارگران کار می کنند ولی بواسطه جامع نبودن قانون باید غیررسمی کار کنند .

- نتایـج این قوانین برای اشـتغال (عدم توانایی کارفرما در رقابت بین الملل) این است که شـش هزار کارگاه تولیدی در کشور تعطیل هستند.

- لزوم کاهش قیمت تمام شده محصولات معدنی برای رقابت در بازارهای بین المللی(۱)

بـا توجه به مطـالب ذکر شـده در می یـابیم، بهتر است به یکی از دو روش بین المللی رفتـار نمائیم. بهتر است حـداقل دسـتمزد تعریـف نگردد زیرا بـا تـوجه بـه مشـکلات بوجـود آمـده و از بیـن رفتن کـار در منـاطق روسـتایی، این منـاطق کشـور زیر نظر سنـدیکاها بطور مسـتقل برای تعیین حـداقل دسـتمزد تصـمیم گیری نمایند و اگر قرار است این مبلغ تعریف شود برای مناطق و مشاغل خاص بطور واقعی تعیین گردد تا بیکاری به حداقل برسد و عدالت اجتماعی بیشتر تحقق یابد

۹-۲ نظر مراجع در مورد قراردادها

بر اساس فتوای ۱۱ مرجع تقلید (آیات عظام مکارم شیرازی، جعفر سبحانی، سیستانی، نوری همدانی، زنجانی، مظاهری، صافی گلپایگـانی، دسـتغیب، بیـات زنجانی، علوی گرگانی، حسـینی شاهرودی) که همگی از طرف دولت جمهوری اسـلامی معرفی شـده انـد: اگر قراردادی بین کـارگر و کارفرما غیر از قانون مصوب منعقـد شود قابل احترام و لازم الاجراء شـرعی هست و دو طرف بایـد به آن پایبنـد بوده و درصورت حمـایت مجریـان قانون از یک طرف که باعث گرفتن وجهی بالاتر از قرارداد فی ما بین بشود حتی اگر مصوبه دولت هم باشد، وجه دریافتی حرام است. بر این اساس در می یابیم تعیین حداقلی که

۱- همان، ۱۳/۲/۹۴

بر پایه واقعیت نباشد از نگاه شرع و عقل هم صحیح نمی باشد؛ زیرا باعث اختلاف، دلسردی و بیکاری در جامعه می شود.

در ذیل متن نامه و جوابیه یکی از مراجع به عنوان نمونه استفاده می شود:

محضر مبارک آیت الله مکارم شیرازی دامت برکاته

با سلام احتراماً، خواهشمند است نسبت به مرقوم نمودن پاسخ استفتاء زیر دستور صادر فرمائید.

سوال: اگر در قرارداد بین کارگر و کارفرما، کارفرما اذعان کند که حقوق ماهیانه کارگر کمتر از قوانین مصوب اداره کار هست و کارگر نیز آن را قبول نماید ولی پس از اشتغال بکار به مراجع قانونی شکایت کند و مابه التفاوت حقوق خود را برخلاف توافق اولیه دریافت نماید، حکم چیست؟

بسمه تعالی

با اهدای سلام

"در صورتی که کارگر و کارفرما توافق کنند که حقوقی کمتر از قوانین مصوب اداره کار بگیرند، کارگر بعداً حق شکایت ندارد همیشه موفق باشید."

حضرت علی (علیه السلام) می فرمایند: تند روی نوعی جنون و دیوانگی است. زیرا صاحبش از انجام آن پشیمان می گردد و چنانچه پشیمان نشود، نشانه شدت جنون وی هست.(۱)

لازم است بدانیم اگر مطلبی از نظر شرعی حرام اعلام می گردد حتماً اختلال و اشکالی در روابط اجتماعی و شخصی ایجاد می نماید.

۱- نهج البلاغه فیض الاسلام، قصار۲۴۷

حداقل وظیفه یک کارمند و یا مسئول حل اختلاف اداره کار این هست که به طرفین اختلاف اعلام نماید این قانون خلاف شرع هست و گرفتن وجه برای آن حرام هست و خدا می داند دستمزد مسئولین حل اختلاف برای جاری کردن این احکام چگونه است؟!! مهر غیر شرعی بودن این قانون توسط شورای نگهبان زده شده است، و قرآن کریم به صراحت می فرماید "اوفو بالعتود" به قرار داد های خود وفا دار باشیند.

کسانی که با ورود دین در قوانین مخالفت می نمایند، همان کلاهبرداران هستند(۱).

۱۰-۲ عدم رونق فرهنگ کار خیر

به واسطه عدم آزادی کار کردن بدون دستمزد و مورد شکایت قرار گرفتن خیریه ها و محکوم شدن آنها از طرف مسئولین اداره کار، فرهنگ کارهای خیر در کشور از بین رفته است و اکنون به حداقل رسیده است. انجام امور خیر و داوطلبانه برای اشخاص منافعی چون احساس رضایت، توانمندی، حس مفید بودن و مهارت آموزی را به همراه خواهد داشت.

همچنین منافعی برای جامعه دارد. کم شدن هزینه ها، و ایجاد مهرورزی و جهت دادن مثبت به اوقات فراغت افراد و کاهش معظلات اجتماعی از نتایج اصلاح قانون خواهد بود. طبق آمار ۳۰ درصد مردم اروپا در امور خیریه فعالیت می کنند و یکی از شرکت های آمریکایی که در در این امر فعال هست ۵۰۰۰۰ عضو دارد. قطعاً در کشور ما به دلیل قوانین جاری، این فرهنگ ها از بین رفته است. که امید است با تلاش همه جانبه که در این مجلد به آن اشاره شده شاهد کشوری با نیات خیر خواهانه باشیم.

۱- بخشی از سخنان دکتر رحیم پور ازغدی در شبکه افق مورخه ۲۱/۰۷/۱۳۹۵

تصویر

نظر ۱۴ مرجع تقلید
در مورد محترم بودن
قرارداد بین
کارگر و کارفرما

علت تصویب قانون کار!

- شور اوایل انقلاب
- کمبود اطلاعات
- قدرت افراد کوتاه بین
- با توجه به رد قانون از طرف شورای نگهبان توسط شورای مصلحت مصوب گردید.
- یکجانبه گرایی برای کارگران که در نهایت به ضرر کارگران به ثمر نشسته است.

نتیجه قانون فعلی

- تاکید بر انجام فعل حرام
- رواج فعل حرام که بسیاری از مشکلات به واسطه همین مطلب برای جامعه حادث میگردد
- عدم رعایت حقوق مدنی آحاد جامعه به خصوص کارگران نیازمند و کارفرمایان

مسئولین اداره کار!

مشارکت در کار حرام، خلاف شرع می باشد و غیر محترم شمردن قرارداد کارگر و کارفرما کاری غیر شرعی است (حقوق دریافتی برای مسئولین اداره کار جای ابهام دارد) لذا بهتر است نظر مرجع تقلید خود را نسبت به دستمزد دریافتی جویا شوند.

نتایج اصلاح قانون

- نداشتن بار مالی برای دولت
- کم شدن هزینه های دولت به واسطه کاهش معضلات اجتماعی و کمتر شدن هزینه های کمیته امداد و بهزیستی

پرسش: اگر در قرارداد بین کارگر و کارفرما، کارفرما اذعان کند که حقوق ماهیانه کارگر کمتر از قوانین مصوب اداره کار می باشد و کارگر نیز آن را قبول نماید ولی پس از اشتغال بکار به مراجع قانونی شکایت کند و مابه التفاوت حقوق خود را برخلاف توافق اولیه دریافت نماید، حکم چیست؟

پاسخ: در صورتی که کارگر و کارفرما توافق کنند که حقوقی کمتر از قوانین مصوب اداره کار بگیرند، کارگر بعداً حق شکایت ندارد.



ص: ۹۷

« از منظر فعالیت های خیریه، کشور ما هشتاد و ششمین جایگاه را در جهان دارد. »[(۱)]

همه این مطالب فقط با دغدغه اشتغال تنظیم شده است و سعی شده در قضاوت ها جانب عدالت و اعتدال گرفته شده باشد، و به هیچ عنوان بحث طرفداری از کارگر و یا کارفرما در میان نبوده است. بزرگترین عامل تدوین این کتاب، بیکاران فارغ التحصیل اند، که هر روز جهت کار به مراکز اشتغال مراجعه می کنند و جوابی بجز "خبرتان می کنیم" نمی شنوند. تا ۱۰ سال پیش فقط افراد با مدرک کمتر از سیکل استخدام نمی شدند و ۵ سال پیش با مدرک کمتر از لیسانس و امروز مراجعات زیادی وجود دارد که با مدرک فوق لیسانس هم استخدام نمی شوند.

درج این مطالب فقط و فقط معامله ای با خداوند متعال هست. کسانی که در این راستا خدمت می کنند باید بدانند، خدمت ایشان به کسانی می رسد که از نیازمند ترین افراد جامعه بوده و هیچگونه وکیل و حامی ندارند و شاید هیچ گاه متوجه نشوند چه کمکی به ایشان شده است تا از آنها تشکر نمایند. پس فقط بخاطر خدا بیاییم در جهت کمک به این مظلومان، حداکثر همکاری را بنمائیم. (من ا.. التوفی

۱- شاخص WGI (شاخص جهانی بخشش) ارائه شده توسط «بنیاد کمک های نیکوکارانه (CAF)» بر اساس آمارگیری مؤسسه گالوپ- در سال ۲۰۱۱

فصل سوم: چه گروه هایی به موجب قوانین از بیکاری ضرر می بینند؟

اشاره

همان گونه که قبلاً ذکر گردید بواسطه اجرا نشدن بعضی قوانین صحیح و همچنین اجراء شدن برخی از مصوبات غلط و در عین حال برهم خوردن منافع بعضی از گروه ها، هر روز بیکاری گسترده تر می شود. (به نظر می رسد این مورد هلوکاست قانون کار هست). در جلسه ای که با سازمان پژوهش های مجلس در جهت اصلاح قانون داشتیم، اظهار نمودند اصلاح این قوانین از خطوط قرمز می باشد.

بعضی گروه ها که بواسطه قوانین از بیکاری ضرر می بینند بدین شرح می باشند.

۱-۳ کارجویان بیکار

این گروه از افراد به دلیل نداشتن هیچ گونه دستمزد به صورت رسمی و غیر رسمی بالاترین فشار را تحمل می نمایند و دائما از این مسئله شکایت می نمایند که کاری وجود ندارد اگر هم کاری باشد برای افرادی است که پارتی و یا آشنایی دارند و چون وارد محیط کار هم نمی شوند، نمی توانند کسب مهارت داشته باشند. در صورت تصویب شدن قوانینی، که ایشان بتوانند با هر دستمزد توافقی وارد محیط کار شوند و کسب مهارت نمایند، مانند دیگر کارگران امکان رشد و پیشرفت پیدا می کنند. پیشنهاد می شود حداقل این استثناء در مراکز دور از شهرها مصوب گردد تا بواسطه آن به معکوس شدن مهاجرت هم کمک نماید.

قائم مقام وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی اظهار داشت: برخی بر این باورند که توسعه اقتصادی می تواند معضل بیکاری را حل کند اما توسعه اقتصادی تنها راهکار برای حل این موضوع نیست کشور ما در طول یک نسل شاهد مهاجرت روستائیان به شهرها

بوده به طوری که نسبت شهر نشینی به روستا نشینی پس از انقلاب معکوس شده است. پیش از انقلاب حدود ۷۰ درصد جمعیت کشور در روستاها زندگی می کردند که اکنون این نسبت در شهرها سکنی دارند.(۱)

ایران با نسبت سه چهارم جمعیت شهر نشین، دارای درجه شهر نشینی بیش از دو برابر هند است. این کشور همچنین از این لحاظ بالاتر از کشور های متعدد اروپایی از جمله ایتالیا، پرتقال، اتریش و ایرلند قرار دارد.

در اینجا به مثالی قابل تأمل از یک زندانی اشاره می نمائیم:

در زندان اسدآباد اصفهان خیریه نذر اشتغال امام حسین (علیه السلام) امکاناتی بوجود آورد تا زندانیان بتوانند درخت سیم جهت کارخانجات لوازم برقی تولید نمایند. یکی از کارگران علاقمند این کارگاه پس از آموزش توانست سرپرست کارگاه شود و پس از آزادی اکنون سرپرست کارگران در خارج از زندان است و دو برابر حقوق حداقلی دریافت می نماید. همسر ایشان که در شهرستان بسر می برد، می گوید اینجا امکان کار وجود ندارد اگر به محل خودمان برگردد مجدداً دوستان ناباب به دلیل بیکاری دور ایشان را می گیرند و دوباره به سمت کارهای خلاف و اعتیاد سوق داده می شود. به همین جهت او می خواهد به احترام همسرش در همان منطقه دور از منزل به کارش ادامه دهد. البته کاری که در آن کارگاه در حال انجام است خارج از ضوابط قانونی هست، (فقط سرپرستان بیشتر از حداقل دستمزد پول دریافت می نمایند) که اگر بخواهد طبق قانون کار عمل شود اجناس گران تولید می شود و کارفرما ترجیح می دهد لوازم مورد نیاز خودش را مانند گذشته از چین وارد نماید و این نشانه آشکاری هست که به دلیل قانون، بیکاران از بیکاری ضرر می بینند. در اینجا باید متذکر شوم که در آینده ای

۱- شاخص های کلیدی کل کشور- درگاه ملی آمار (مرکز آمار ایران)

نزدیک لازم نیست اجناس چینی وارد نمائیم زیرا کارگران چینی وارد بازار کار ایران شده اند؛ اگر فکری اساسی نشود "زود دیر می شود."

کارشناس حوزه کار: حضور کارگران چینی در ایران می تواند دردسر باشد. طبق اطلاعاتی که از زرند کرمان رسیده، بسیاری از نیروهای کار چینی برای زندگی طولانی مدت به ایران آمده اند و نحوه کار به این شکل است که گروه های جدید جایگزین دیگر گروه های کار می شوند. وی اظهار داشت: آن اداره کاری که مجوز ورود به این کارگران را می دهد باید پاسخگوی مردم در این زمینه باشند. ایشان در پایان گفت: هر چند هم اکنون تعداد کارگران چینی خیلی زیاد نیست اما در صورتی که مسئولان حوزه کار این موضوع را جدی نگیرند در سال های آتی باید شاهد مشکلات دیگری در زمینه حضور کارگر خارجی و بیکاری کارگر ایرانی در کشور باشیم که پیامد خوبی به دنبال نخواهد داشت(۱). البته صحیح آن است که اجازه دهیم کارگر ایرانی با همان امکانات کارگر چینی بتواند کار کند و گرنه همان مشکل کارگران افغانی پیش می آید و هیچ قانونی نمی تواند جلوی آن را بگیرد.

۲-۳ دانشجویان

ضرر بیکار ماندن دانشجویان در زمانی بروز می کند که فارغ التحصیل می شوند و کاری بلد نیستند و با توجه به نیاز محیط های کاری و عدم آشنایی با محیط های واقعی کار بیکار می مانند. در امریکا ۷۰٪ دانشجویان مشغول به کار می باشند و حتی بالاتر از آن(۲)،

دانش آموزان هم با هدایت مدرسه در زمان تحصیل مشغول بکار هستند

ص: ۱۰۱

۱- خبرگزاری ایرنا ۲۷/۰۳/۱۳۹۴

۲ https://cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/Press-release-WorkingLearners__FINAL.pdf

که نتیجه آن آشنایی با محیط واقعی کار است. به غیر از کار متداول، باید دانش آموزان در کار های خیریه هم شرکت نمایند. در غیر این صورت از نظر فرهنگ اجتماعی افراد مفید برای جامعه قلمداد نمی شوند. به گونه ای که وقتی دانشجویی برای ثبت نام در دانشگاه خاصی مراجعه می نماید به جز نمرات تحصیلی، کار های عام المنفعه او مورد بررسی قرار می گیرد. درحال حاضر فرهنگ کشور ما چگونه است؟ با تاکید های مکرر دین اسلام، ما به موجب قوانین چگونه رفتار می کنیم؟ سوال می شود کار خیر چه ربطی به قانون دارد؟ در جواب باید بدانیم اگر دانشجو و یا دانش آموز در خیریه و یا بنگاهی مشغول بکار شود، با حقوق کم و یا رایگان به توافق رسیده باشند و کسب تجربه نمایند برای خودش و جامعه بسیار مطلوب هست.

اما مسئله اینجاست که در کشور ما دانشجو طبق قانون پس از مدتی کارکردن می تواند به اداره کار مراجعه و شکایت نماید مبنی بر اینکه قرارداد من با خیریه و یا کارفرما کمتر از حداقل مصوب بوده است. به نظر می رسد با توجه به قرار میان دانشجو و کارفرما باید حکم مبنی بر بدون اشکال بودن آن صادر شود، ولی حکم بر این صادر می شود که باید کارفرما و یا خیریه مابه التفاوت قرارداد اصلی و مصوبه اداره کار را به دانشجو بپردازد، بدون توجه به اینکه این دانشجو کار نابلد بوده است. به نظر شما با این مسائل مختلف بازار کار و مشکلات عدیده کارفرمایان، آیا کسی اقدام به آموزش این عزیزان می نماید و یا صلاح خود را در استخدام یک کارگر توانا با حقوق مصوب اداره کار می داند؟ در نهایت دانشجویان پس از فارغ التحصیلی هم نمی توانند کار پیدا کنند و ایشان جزء گروه هایی می باشند که از بیکاری رنج می برند و خواهند هم برد. یکی از فعالین کارآفرینی در دانشگاه ها می گوید: کارآفرینی ابزار می خواهد که در اختیار ما نیست ما حتی توان راهنمایی و مشاوره به دانشجویان را نداریم.

ص: ۱۰۲

تصویر



مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
حداقل خسارت وارد شده به کشور
از بیکار بودن بیکاران
حداقل آمار بیکاران
۵میلیون فارغ التحصیل
۵ میلیون دانشجو
حداقل دستمزد روزانه
خسارت کار نکردن
این افراد
برای کشور در هر روز
۱۰،۰۰۰،۰۰۰
x
۲۰،۰۰۰
۲۰۰،۰۰۰،۰۰۰،۰۰۰
معادل هزینه سوختن ۵ روز پتروشیمی بوعلی ماهشهر
۱۷۵ نفر x ۳ = حدوداً ۵۰۰ نفر
تعداد شهیدان غواص
زنده به گور شده
جنگ تحمیلی
آمار روزانه
اعتیاد
ناشی از بیکاری
روزانه به تعداد سه برابر شهدای غواص ، جوانان کشور گرفتار دام اعتیاد
می شوند که ریشه اکثر آن بیکاری میباشد

به دلیل اینکه دانشگاه ها با مراکز کار و صنعت و خدمات ارتباطی ندارند و مراکز بیرون دانشگاه هم خود را از ارتباط با مراکز آموزش عالی بی نیاز می بینند(۱). اگر قانون صحیح طراحی می شد این خسارت به دانشجویان و سپس به صنعت وارد نمی گردید.

مثل انگلیسی:فرصت روی زمین ریخته است، دستت را پیش ببر تا آن را جمع کنی.(۲)

تنها پیشنهادی که می توان به دانشجویان عزیز نمود این است که به هر طریقی می توانید اطمینان کارفرما را مبنی بر عدم شکایت تأمین نمایند به طور مثال راه های رایج آن ارائه ضمانت های چک، سفته، قرارداد، پارتی و حتی التماس کردن می باشد. بر این اساس برای به دست آوردن مهارت، قانون را دور زده می شود. پس از آن بنگاه های اقتصادی شما را رها نخواهند نمود، به شرط کار با علاقه و راندمان بالا مثل دیگر کشورهای دنیا که با انگیزه های معنوی سخت کار می کنند. در حال حاضر ۵ میلیون فارغ التحصیل و ۵ میلیون دانشجوی بیکار داریم که اگر این افراد روزانه ۲۰۰.۰۰۰ریال کار می کردند، یعنی اگر قانون به آنها اجازه کار می داد روزانه ۲۰۰ میلیارد تومان درامد زدایی داشتند که هر روز این مبلغ از بین می رود. این مبلغ معادل آتش سوزی ۵ روز در پترو شیمی بوعلی می باشد که هر روز بدون سر و صدا دود می شود. جای بسی تعجب دارد، زمانی که غذای دانشگاه و یا سرویس ایاب و ذهاب داشنجویان با مشکلی روبرو شود دانشجویان به طرق مختلف شکایت می نمایند و یا در مسائل سیاسی کشور دائما اظهار نظر می کنند ولی راجع به بیکاری آینده خودشان اقدامی نمی نمایند. بهترین روش برای اقدام، ارتباط و نوشتن نامه های مکرر به دولت و

۱- مجله خلاقیت

۲- ضرب المثل های بین الملل

مجلس هست که دغدغه های خود را مربوط به بیکاری در زمان فارغ التحصیلی بیان نمایند و از دانشگاه به واسطه آموزش بدون نتیجه به قوه قضائیه شکایت نمایند.

۳-۳ زنان سرپرست خانوار

زنان سرپرست خانوار جزء گروه هایی می باشند که ضررهای زیادی را به دلیل بیکاری متحمل می شوند زیرا این گروه در بسیاری موارد به خاطر از دست دادن سرپرست خانواده به دلایل مختلف که مهم ترین آن جنگ تحمیلی و بدترین آن به زندان رفتن همسر است باید به کارمشغول شوند و از سوی دیگر این زحمت کشان دردمند مسئولیت فرزند و دیگر مسائل خانواده را هم برعهده دارند، این خانم ها نمی تواند مثل بقیه کارگران بر سر کار حاضر شوند و در صورت حضور تمام وقت از تربیت فرزندان غافل می مانند. از سویی عدم حضور منظم و کافی بر سر کار، مشکلاتی را برای کارفرما به وجود می آورد که کارفرما با مشکلات عدیده خود ترجیح می دهد کارگری تمام وقت با مشکلات کمتر روحی استخدام نماید؛ زیرا باید طبق قانون دستمزدی مساوی با کارگران معمولی خود به این خانم ها پرداخت نماید که نتیجه آن عدم استخدام این قشر نیازمند به کار می شود. به هرحال این افراد برای اداره خانه مجبور به کار هستند، یا فرزندان شان ترک تحصیل می نمایند (که باعث ازدیاد کودکان کار می شود) و یا خودشان در مراکز دیگری به دور از نظارت قانون با حقوق بسیار پائین مشغول به کار شده و یا باعث مشکلات فرهنگی درجامعه می شوند که بتوانند خانواده خود را اداره نمایند و قانون گذار، تمام حمایت از این افراد را برعهده کارفرمای ایشان نهاده است که آن هم غیر ممکن می باشد.

برای حل این مشکل می توان برای این گروه از افراد قوانین جداگانه تدوین کرد. همانگونه که قانون گذار هم گوشه چشمی به این موضوع داشته و با اشاره به کلمه

"مشاغل مختلف"، در تدوین ماده ۴۱ قانون کار به این نکته توجه داشته است، این گروه فقط آمادگی انجام بعضی از کارها را در زمان ها و مشاغل خاص دارند. به عنوان مثال موضوع خانم ۴۰ ساله ای را ذکر می نمایم که پس از آزادی از زندان به خیریه نذر اشتغال مراجعه نمود (ایشان دارای یک فرزند پسر ۱۶ ساله هست) و تقاضای کار در کارگاه خیاطی را داشت. پس از موافقت خیریه، برخلاف قانون کار با ایشان قرارداد دستمزد روزانه ۱۵ هزار تومان منعقد گردید (حدود ۲۵٪ حداقل دستمزد مصوب) و مشغول بکار شد، پس از مدتی آموزش و توانایی انجام کار، با کمک خیریه چرخ خیاطی به عنوان قرض الحسنه برای ایشان تهیه شد و همین فرد نیازمند در خانه خود کارگاه خیاطی راه اندازی نمود و خواهر و خواهر شوهر خود را هم مشغول به کار نمود (البته خارج از ضوابط اداره کار). به نظر شما این خدمت است یا خیانت؟ اگر مسئولین اداره کار بخواهند طبق قانون عمل نمایند، باید در مرحله اول خیریه و در مرحله دوم این خانم را جریمه نمایند و خداوند می داند چه سرنوشتی برای این خانواده رقم خواهد خورد. «هشتاد و دو درصد زنان سرپرست خانوار فاقد شغل هستند. آسیب شناس اجتماعی از افزایش آسیب های اجتماعی زنان خبر داد و گفت: وجود ۲ میلیون و ۵۰۰ هزار زن سرپرست خانوار که ۸۰ درصد آنها فاقد شغل هستند و سالانه نیز ۶۰ هزار زن به آنها اضافه می شود، باعث شده تا جامعه با آسیب های جدی در مورد این گروه از زنان مواجه شود. وی گفت: در کالبد شکافی، ناهنجاری های اجتماعی در بخش زنان علاوه بر وجود و افزایش زنان سرپرست خانوار، باید به افزایش زنان معتاد و رشد آمار زنان کارتن خواب نیز اشاره کرد.

ص: ۱۰۶

تصویر



معلولین
ناامیدی
با وجود افراد توانمند
سالمندان فاقد مستمری
عدم کرامت سالمندان
با وجود افراد توانمند
زنان سرپرست خانوار
ظلم مضاعف
با وجود افراد دارای وقت کافی
افراد دارای سوء پیشینه
بازگشت به زندان
با وجود افراد فاقد سابقه کیفری
کسی به من کار نمی‌دهد
ایجاد فرصت اشتغال برای نیازمندان جامعه
با مستثنی نمودن ما از قوانین کار
www.NazreEshteghal.com

این آسیب شناس اجتماعی تأکید کرد: تکدی گری و بزهکاری از قتل و جنایت خانوادگی تا روابط فرا زناشویی، فروش مواد مخدر، کارگری جنسی، آسیب های محسوس و قابل توجه که در مورد زنان است.» (۱)« آمارها حتی از افزایش ۳۳ درصدی مرگ زنان معتاد خبر می دهد.» (۲)به هر حال اگر فکری برای حل این موضوع نشود مسئله پاک نمی شود و مشکلات این گروه گریبان جامعه را می گیرد.

۴-۳ معلولین

این گروه از افراد جامعه به دلیل داشتن محدودیت در انجام بعضی کارها، نمی توانند راندمان مساوی با کارگران بدون معلولیت داشته باشند، پس به حکم عقلی باید دستمزد کمتری دریافت نمایند تا کارفرما انگیزه ای برای استخدام این گروه را داشته باشد. «معلولین کشور یک میلیون و ۱۸ هزار نفر می باشند»(۳)

اما قابل تأمل اینجاست که قانون گذار به صراحت اعلام می نماید، کارفرما باید به ایشان دستمزد حداقل و آن هم براساس حق السعی بپردازد، با چنین فرضیه ای چرا باید کارفرما یک نفر که توان کمتری دارد و راندمان کار او کمتر است را استخدام نماید؟ کارفرما اگر بتواند با کارگران ماهر گلیم خود را از آب بیرون بیاورد بسیار همت کرده است؛ حال اگر بار اضافی هم به او تحمیل نمائیم خود و دیگر کارگرانش هم بیکار خواهند شد. در ذیل یک مثال عینی را بیان می نمایم:

دو کارگری که قدرت شنوائی و تکلم نداشتند به واسطه در خواست اینجانب در شرکت یکی از دوستانم استخدام شدند. و هدف من این بود که بتوانم راهی برای کمک به این

۱- پژوهشکده آمار ایران

۲- شاخص های کلیدی کل کشور- درگاه ملی آمار (مرکز آمار ایران)

۳- سالنامه آماری کشور

گروه پیدا کنم. هرکاری شد انجام دادم و به هر ارگانی مراجعه نمودم جواب این بود که " اگر نمی خواهید اخراج شان کنید". از سویی نگهداری این افراد می تواند برای کارفرما مشکلات فراوانی را بوجود آورد. بطور مثال اگر اتفاقی در محیط کاراتفاق بیافتد، با سر و صدا افراد مطلع شده و از محیط خطر خارج می شوند و به علت عدم شنوایی، این نفرات دیرتر از بقیه مطلع شده و یا اصلاً اطلاع پیدا نمی کنند و اگر در نتیجه آن مسئله، خطری برای این افراد حادث شود قانون کارفرما را مقصر می داند و می گوید سهم پرداخت خسارت از طرف کارفرما در این مورد بسیار بالاست و نباید او را استخدام کند و بیمه هم از پرداخت خسارت شانه خالی می کند و همه ضرر و زیان وارده بر عهده کارفرما می ماند. حال سوال این است که چرا کارفرما یک معلول را باید با حقوق برابر با دیگران استخدام نماید؟ آیا نباید قانونگذار مزیت هایی برای این افراد قائل شود و یا اگر امکان کمک هزینه ندارد اجازه بدهد خودشان با کارفرما بطور توافقی قرار داد منعقد نمایند. البته باید به معلولین هم بگوئیم: «اگر یک فلج مادرزاد در مسابقه دو طولانی (ماراتون) برنده نشود، عیب از پاهای او نیست اشکال در خود اوست» (انیشتین)(۱)

۵-۳ افراد دارای سوء سابقه

افرادی که سوء سابقه دارند در مقام مقایسه با افراد عادی و با شرایط مساوی به هیچ وجه امکان اشتغال را نخواهند داشت زیرا یکی از مهمترین سوالاتی که هر کارفرما می پرسد این است که آیا متقاضی استخدام سوء سابقه دارد یا خیر؟ و این گونه افراد با تحقیقات انجام شده به طور معمول در کارهای غیر رسمی با کمتر از حداقل دستمزد

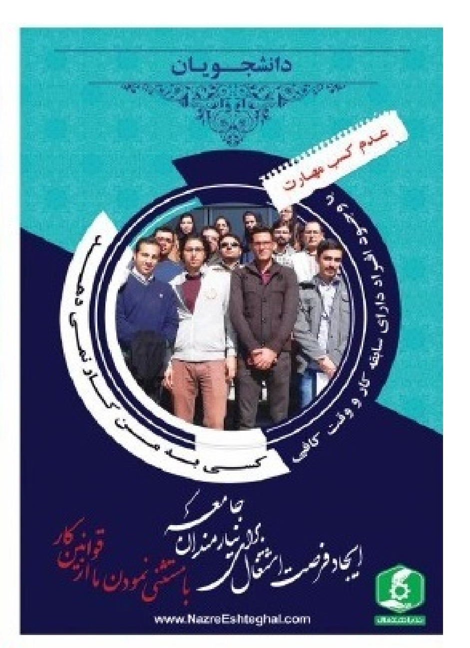
۱- مجله رموز موفقیت در کار

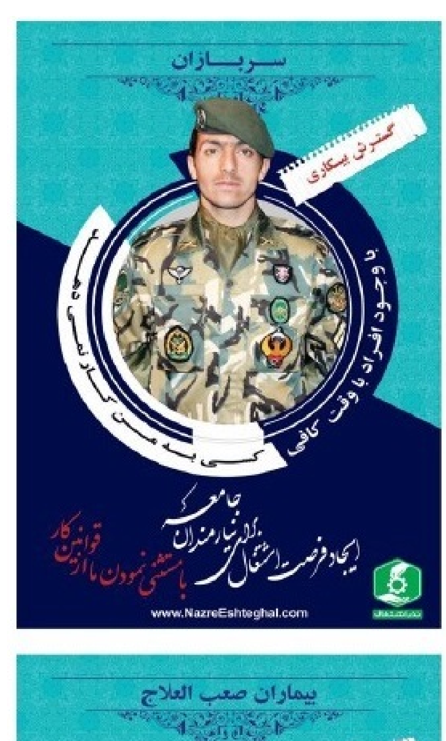
قانونی مشغول به کار می شوند و یا به کارهای خلاف روی می آوردند از این روست که آمار بازگشت زندانیان به زندان حدود ۵۰ درصد هست و یا بیکار می مانند که با توجه به قانون و اینکه میزان حداقل حقوق را برای این گروه استثناء نکرده است، هر روز شاهد فشارهای روحی و جسمی بر این افراد می باشیم. اگر فردی در گذشته به هر علتی خطایی مرتکب شده و به زندان افتاده باشد، خود زندان سزای او هست که آن هم سزایی غیر ثواب هست زیرا امکان کار در زندان برای افراد بسیار محدود است ولی پس از گذراندن زمان حبس، باز هم گرفتار زندان می شوند زیرا قوانین به او اجازه کار نمی دهد و اگر برای این افراد قوانین کار جداگانه تدوین می گردید، پس از مدتی کار با حقوق کمتر توانایی خود را نشان می دادند و شاید شغلی در خور با حقوق مکفی پیدا نموده و مجدد به زندان باز نمی گشتند و خانوادهای ایشان زندگی بهتری را تجربه می نمودند. در این رابطه با مقامات زندان در حال رایزنی می باشیم که از مجلس بخواهند این گروه را در مورد حداقل دستمزد از شمول قانون مستثنی نماید.

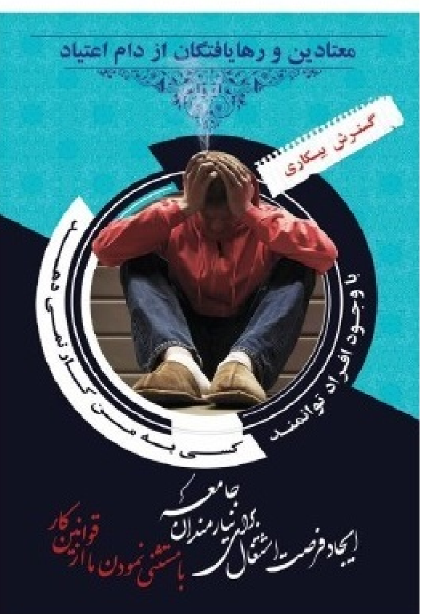
۶-۳ معتادین و رهایافتگان از اعتیاد

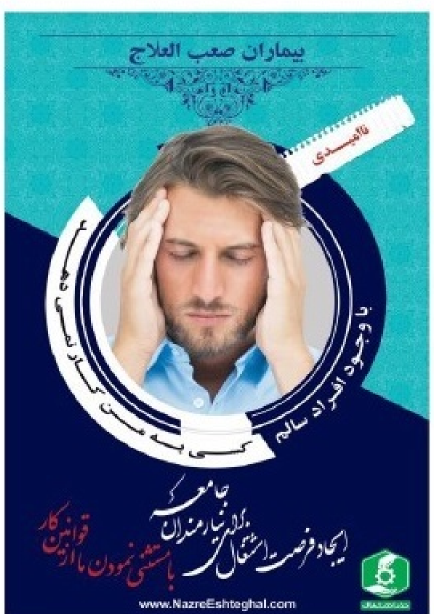
وضع معتادین هم شبیه به افراد سابقه دار است که این گروه زندانی اعتیاد و گروه قبلی زندانی میله ها و دیوارها هستند و این گروه نیز بواسطه مشکلات جسمی قادر به انجام کار برابر با افراد معمولی نیستند و کارفرما ایشان را استخدام نمی نماید حتی اگر بخواهند با مزد کمتر هم مشغول به کار شوند قانون اجازه نمی دهد که این مصداق ظلم به افراد ضعیف است و اثرات این ظلم از بین نرفته، و خسارت آن به کل جامعه وارد می شود.

تصویر


دانشجویان
عدم کسب مهارت
با وجود افراد دارای سابقه کار و وقت کافی
کسی به من کار نمی دهد
ایجاد فرصت اشتغال برای بیکاران نیازمند جامعه
با سستی نمودن ما از قوانین کار
www.NazreEshteghal.com


سربازان
گسترش بیکاری
با وجود افراد با وقت کافی
کسی به من کار نمی دهد
ایجاد فرصت اشتغال برای بیکاران نیازمند جامعه
با سستی نمودن ما از قوانین کار
www.NazreEshteghal.com


معتادین و رهایافتگان از دام اعتیاد
گسترش بیکاری
با وجود افراد توانمند
کسی به من کار نمی دهد
ایجاد فرصت اشتغال برای بیکاران نیازمند جامعه
با سستی نمودن ما از قوانین کار


بیماران صعب العلاج
ناامیدی
با وجود افراد سالم
کسی به من کار نمی دهد
ایجاد فرصت اشتغال برای بیکاران نیازمند جامعه
با سستی نمودن ما از قوانین کار
www.NazreEshteghal.com

ص: ۱۱۱

اینگونه است که معتادین به پخش مواد جهت درآمد روی آورده و افراد دیگر را مبتلا می نمایند. متاسفانه طبق آمار جدید سن شروع اعتیاد به ۱۳ تا ۱۷ سال کاهش یافته است. نباید فکر کنیم در ساحل امن نشسته و دیگران را از کار کردن محروم نماییم. خانواده ی همان کارگرانی که اجازه کار این بیکاران معتاد را نمی دهند فردا گرفتار اعتیاد خواهند شد و این سنت خداوند هست. مسئولیت مسئولین درجای خود نقش اساسی را برعهده دارد. باید مسئولین امر برای کمک به این افراد نیازمند به کار، که توان کار کردن دارند بجای تقویت خیریه های دولتی مثل کمیته امداد و بهزیستی، به اصلاح قوانین بپردازند تا این گروه با سرافرازی و بدون نیاز به دیگران به کار مشغول شوند، در واقع بجای ماهی دادن به آنان، ماهیگیری آموخته شود. اگر این به اصطلاح کمک و حمایت از کارگر، از دوش این افراد برداشته شود حداقل می توانند کاری در حد توان خود یا حقوق کمتر پیدا نمایند که بسیار بهتر از بیکاری برای ایشان است. پیشنهاد می شود این گروه از افراد با نامه ها و در خواست های پیوسته به مراجع قانونی درخواست اصلاح قوانین در مورد خودشان را بنمایند و اظهار دارند. که از شمول قانون استثناء گردند.

۷-۳ سالمندان فاقد مستمری

سالمندان، در سن کهولت اگر فاقد مستمری و یا درآمدی باشند بایستی در کارهای آسان که در حد توان این گروه هست مشغول به کار شوند ولی با توجه به عدم توانایی کافی در رقابت با جوانان، بیکار می مانند و پس از عمری کار و تلاش بایستی برای امرار معاش در سختی باشند. اگر این گروه از نیازمندان که بایستی با سرافرازی زندگی نمایند بتوانند خارج از شمول قوانین مشغول به کار شوند، امکان بدست آوردن مشاغل آزاد و آسان برای ایشان فراهم می گردد.

قانون فعلی مانع اشتغال این بزرگواران می شود، و عدم تکریم بزرگسالان را نیز شامل می گردد. هم اکنون تعداد بیشماری از سالمندان بدون درآمد و حقوق بازنشستگی می باشند. به همین علت همه باید در اصلاح این قانون همت ورزیم.

۳-۸ سربازان

این گروه از جوانان که در خدمت امنیت کشور می باشند در مدت زمان سربازی، زمان های فراغت زیادی دارند که مسولین امر هم به آن اشاره نموده اند و خواهان این مطلب شده اند که در زمان خدمت خود یک حرفه را بیاموزند. اگر این حرفه آموزی همراه با درامد مختصری هم باشد، می توانند به اقتصاد خانواده سربازان کمک شایانی نمایند. ولی با مساوی بودن دستمزد ساعتی این عزیزان با کارگران عمومی، هرگز کارفرمایان حاضر به استخدام ایشان نمی شود. اگر سربازان در استخدام بتوانند بطور توافقی با کارفرمایان قرارداد منعقد نمایند تعداد سربازان فراری بواسطه نیاز خانواده ها برای امرار معاش کمتر خواهد شد، و امنیت فکری سربازان و خانواده ها یشان نیز فراهم می گردد.

۳-۹ بیماران صعب العلاج

این جمعیت از دردمندان جامعه که علاوه بر تحمل رنج بیماری با عدم استخدام شدن از طرف کارفرمایان به دلیل کم توانی و پایین بودن راندمان کار مواجه می شوند. و این ظلم مضاعف بر این گروه نیازمند می باشد که به واسطه عدم توجه در تدوین قوانین به وجود آمده اند. لذا پیشنهاد می شود برای این گروه قوانین جداگانه تدوین شود.

۳-۱۰ روستائیان

هزینه های ایجاد بنگاه ها در مناطق روستایی بالاتر از شهر ها می باشد و این هزینه ها به واسطه دوری روستا ها از مراکز تجمع صنعت و خدمات به وجود می آید، همچنین هزینه تهیه مایحتاج بنگاه ها در روستا ها گران تر از شهر ها می باشد. بدین سبب می باشد که اصولاً بنگاه های سود آور در روستا ها شکل گرفته نمی شود. و برای رفع این تبعیض در ایجاد اشتغال مراکز روستایی قوانین جداگانه ای داشته باشیم.

عضو کمیسیون کشاورزی مجلس گفتند: ۴۷ درصد روستا های خراسان جنوبی خالی از سکنه است.(روزنامه

کار و کارگر، ۱۰ مهر ۱۳۹۵)

۳-۱۱ صنایع

صنایعی که هم اکنون، کارگران آنها با دستمزد کمتر از مصوب اداره کار، حقوق دریافت می نمایند، بواسطه منع قانونی اجازه کار ندارند و این مشاغل بطور انفرادی در منازل و یا مراکز کوچک درحال فعالیت می باشند که نتیجه آن عدم نظارت بر تولید بوده و اگر نظارت کمی هم انجام شود، به خاطر پراکندگی کارگاه ها پرهزینه است. اگر محدودیت های ذکر شده برداشته شود این مراکز کوچک می توانند به کارگاه های بزرگ تبدیل شوند و در کارگاه های بزرگتر هزینه های نظارت تولید، حجم مواد اولیه و حمل و نقل کاهش می یابد. به واسطه این مزایا می توان محصولی قابل رقابت بین المللی تولید نمود که همراه با تولید قابل قبول، برند محصول هم شکل می گیرد و بازرگانان مجدد به صحنه رقابت آمده سود بیشتری می برند و به سبب سود بیشتر ایشان، کارگران هم منتفع می شوند زیرا تولید محصولِ با برند، گرانتر از محصول ناشناس در بازار قیمت داردکه در مواردی حتی به چندین برابر، قیمت گذاری می شود.

ص: ۱۱۴

تصویر

مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)



بیکاری زمان خدمت سربازی

در خدمت مقدس سربازی جوان می تواند علاوه بر فعالیت نظامی به صنعت معرفی و فعالیت های صنعتی و اقتصادی نیز داشته باشد .

نتایج :

- کمک هزینه زندگی سربازان
- آموزش حرفه در زمان سربازی
- آمادگی شغلی پس از خدمت سربازی
- بیکار نبودن و جلوگیری از اعتیاد



اشکال ماده ۴۱ قانون کار و ظلم در حق سربازان :

نحـوه محاسبه حداقل دستمزد بر اساس یک خانواده ۴ نفری می باشد .

مگـر هزینـه یک سرباز که نیـاز به مهارت آمـوزی دارد ، با هـزینه یـک خانـواده ۴ نفـری یکسـان مـی باشـد ؟

عکس ایـن اتفـاق، برای فرش ایرانی افتـاده اسـت. به دلیـل تولیـد فرش درخـانه هـا و عـدم تشـکیل برنـد جدیـد و از بین رفتن برنـدهای قـدیمی اکثر فرش هـای تولیـدی از کیفیت لازم برخوردار نمی باشـند و همچنین به علت نداشـتن شناسـنامه معروف، قیمت آنها بسـیار پائین تر از حد واقعی تعریف شده است و حاصل آن، کم شدن دستمزد این هنرمندان نیازمند شده است. (در حال حاضر دستمزد یک کارگر قالی باف که در خانه برای خودش کار می کند، بطور متوسط ۱۰۰۰ تومان است).

اجرت یک نفر بافنده فرش که هر ساعت بیش از ۱۰ درصد حقوق یک کارگر ساده نیست که با اصلاح دستورالعمل و امکان ایجاد برند در فرش ایرانی شاهد دریافت دستمزد بهتری برای بافندگان فرش خواهیم بود.

با اصـلاح قانون، در تعیین ملاک های حـداقل دسـتمزد، بعضـی از مشاغل که به دلیل بالا بودن دسـتمزد کارگرانشان، حـذف شـده بودنـد مجـدد احیاء می شونـد و مشاغل حـذف شـده از بازار دوباره رسـمیت پیـدا می کنند، زیرا منع قانونی برای دائمی کارکردن و ظهور این مشاغل در بازار کار وجود ندارد که نتیجه آن ، شغل بیشتر و نیاز به کارگر بیشتر و بیکاری کمتر، که به رونق صنعت کمک می کند منجر می شود.

۱۰-۳ مخالفین طرح اشتغال نیازمندان

دغدغه های مخالفین طرح که تاکنون به ما رسیده است به شرح ذیل هست:

۱- قانون استثناء ندارد و نمی توان ۷ گروه را از قانون مستثنی نمود.

۲- ممکن است به جای دیگری ضرر بزند و ضمانت صحیح بودن آن چیست؟

۳- با این طرح نیازمندان جایگزین شاغلین می شوند و شغل اضافه نمی شود.

۴- درآمد شاغلین نیازمند که هم اکنون مشغول بکار هستند کمتر می شود.

۵- دستمزد کارگران در قیمت تمام شده کالا، درصد کمی دارد.

۶- شما به نفع سرمایه داران و کارفرمایان عمل می نمائید.

۷- شما طرفدار سیستم سرمایه داری می باشید.

۸- باید کمک های دولت به نیازمندان افزایش یابد.

مورد اول: مخالفین این طرح اظهار می نمایند که قانون استثناء ندارد و این درحالی هست که با قانون کار فعلی عملاً اقشار آسیب پذیر جامعه از کارکردن مستثنی شده اند و اگر قانون صحیح تدوین شده بود، این گروه از کارگران استثناء نمی شدند که اکنون بخواهیم قائده استثناء را برای آنها حاکم نمائیم. دلیل این مدعا، بیکاری گسترده این قشر در جامعه هست که موجبات بسیاری از معضلات اجتماعی را فراهم آورده است. در نظر بگیریم که در یک ساختمان آسانسور وجود دارد و قانونی وضع گردد که مثلاً- آقایان حق استفاده از آسانسور را ندارند، بعد از آن چند نفر سالمند آقا بخواهد از آسانسور استفاده نمایند، اظهار شود، خیر! قانون است و قانون استثناء ندارد و نمی شود آقایان سوار آسانسور شوند، در پاسخ گفته می شود قانون خود اولین استثناء را در حذف گروهی ایجاد کرده است حال اگر چند نفر از آسانسور استفاده کند نقض قانونی هست که اشتباه بوده و اساساً بایستی قانون اجازه می داد همه به طور مساوی از آسانسور استفاده نمایند.

مورد دوم: که ضمانت صحیح بودن طرح چه هست و پاسخ کوتاه آن مراجعه به الگوهای موفق بین المللی صنعت و تأیید سازمان بین المللی کار هست. همچنین چگونه است که برای هر تخصص و صنعتی الگوی خارجی را قبول می کنیم به اینجا که می رسد کشور ما خالق یک الگوی غلط شده است که فقط یک درصد از کشورهای جهان از آن حمایت می نمایند! به دلیل غیر علمی بودن قانون، تقریبا هیچ کشوری در دنیا قانون کاری به شکل قانون کشور ما ندارد.

مورد سوم: که نیازمندان جایگزین شاغلین می شوند باید بگوئیم پس ما قانونی را وضع نموده ایم که به ضرر نیازمندان می باشد....!! که با برداشتن آن قانون شاغلین ضرر می کنند..!! و اگر چنین باشد، عین ظلم است...! و در صورت اصلاح قانون نیازمندان کارهای ساده تر با دستمزد پائین تری را انتخاب می نمایند و شاغلین برای حفظ جایگاه خود باید تلاش بیشتری نمایند.

مورد چهارم: عنوان می نماید درآمد شاغلین نیازمند که هم اکنون مشغول به کار می باشند کمتر می شود، باید بدانیم درصد محدودی از این ۷ گروه مشغول بکار می باشند و با این طرح افراد بسیاری می توانند مشغول بکار شوند که ارزش این اتفاق را دارد و در عین حال افراد شاغل با تلاش بیشتر و سابقه قبلی ممکن است دستمزدشان تغییر ننمایند، و حتی زیاد تر هم شود. تحقیقات موسسه جهانی مکنری، در حاضر حدود ۵۶ درصد از خانواده های ایرانی دارای درامد سالانه ۲۰ هزار دلار بر اساس برابری قدرت خرید هستند، سطحی که ما آن را به عنوان " خانواده های مصرف کننده" تعریف می کنیم. این نسبت، بیش از دو برابر نسبت های مربوط به چین و هند است و در کشور های BRIC (برزیل، روسیه، هند، چین) نیز تنها روسیه است که با ایران برابری می کند. در واقع، از لحاظ برابری قدرت خرید، خرده فروشی سرانه ایران، بالاتر از ترکیه مالزی یا مکزیک است.

مورد پنجم: دستمزد کارگران در قیمت تمام شده درصد کمی دارد، باید عنوان شود اصل قیمت کالا دستمزد می باشد.

تصویر



در قیمت تمام شده کالا سهم مواد اولیه از معدن و جنگل تقریبا صفر می باشد و بقیه یا دستمزد یا هزینه ماشین آلات و امکاناتی می باشد که با دستمزد کارگر ساخته شده است .
قیمت کالا = دستمزد
مراحل تولید و محاسبه قیمت محصول ملی
OHE هزینه های سربار Overhead Expense
افزایش حداقل دستمزد اجباری
دستمزد های واقعی
OHE
۵
۴
۳
۲
۱
تحمیل هزینه سربار به مصرف کننده
ما حق نداشته ایم بخاطر رفاه کارگر قوانینی مصوب نماییم تا فشار گرانی بر مصرف کننده کالا بیاید .
www.NazreEshteghal.com

عنوان می شود دستمزد در کشور چین ۵ درصد قیمت تمام شده کالا و در کشور ایران ۱۱ درصد قیمت تمام شده است که خود پارامتر مهمی در قیمت تمام شده می باشد.

اما باید بدانیم از برداشت مواد اولیه در معادن تا حمل و نقل و خالص کردن مواد اولیه و تبدیل در مراحل تولید، بسته بندی، توزیع، فروش، همه با پرداخت دستمزد مستقیم به کارگر تأمین می گردد و همچنین ساخت ماشین آلات مورد نیاز برای هر مرحله و حتی انرژی تولید شده و انتقال آن از مبدأ تا محل مصرف، همه و همه اجرت کارگر و سود کارفرما در آن دخیل می باشند. آیا تا کنون قانون گذار به این مهم فکر کرده است؟ در قیمت تمام شده کالا، عوامل موثر به ترتیب عبارتند از: اول، دستمزد کارگران (حدود ۴۰٪) از معادن تا مصرف کننده، دوم سود کار فرما، سوم سهم دولت و مالیات، چهارم ارزش پول و پنجم که بسیار ناچیز می باشد، سهم ارزش مواد اولیه در معادن می باشد.

مورد ششم: که ما به طرفداری از سرمایه داران و کارفرمایان عمل می نمائیم، چنین نمی باشد و عملاً اگر قانون اصلاح گردد و کارگران بیشتری بر سر کار بیایند و همچنین کارفرمایان بیشتری به ایجاد اشتغال بپردازند، نتیجه آن رقابت بیشتر بین تولیدکنندگان می شود و سود ایشان کمتر هم می گردد و قانون فعلی عملاً به نفع کارفرمایان می باشد که باعث شده است کارفرمایان جدید نتوانند وارد کسب و کار شوند و کارفرمایان فعلی بی رقیب به کسب درآمد مشغول باشند.

ص: ۱۲۰

تصویر



مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
تبانی دروغ
کارفرماهای محلی
کارفرماهای استانی
کارفرماهای کشوری
کارفرماهای بین المللی
با فرض اینکه تبانـی کارفرماهای محلی در یک منطقه به جهت پایین آوردن دستمزد کارگران برای بدست آوردن سود بیشتر وجود داشته باشد ، آیـا امکان تبانـی کارفـرماهای استانی ، کشوری و بیـن المللـی با وجود رقابت در فروش محصولات امکانپذیر می باشد ؟؟!
این فرضیه دروغین باعث افزایش دستمزد شاغلین شده است که موجب افزایش قیمت محصولات و عدم امکان رقابت کارفرماهای داخلی با خارجی شده است و حاصل آن بیکاری گسترده در کشور و ظلم در حق بیکاران برای بدست آوردن شغل می باشد .

مورد هفتم: ادعا می شود پیشنهاد دهندگان این طرح طرفدار سیستم سرمایه داری می باشند، باید همان پاسخ مورد دوم را مجدد بیان نمود و اینکه ما کدام صنعت پیشرفته را از دنیای بیرون تهیه نمی نمائیم که در این مورد خود را صاحب نظر تر از همه متخصصین دنیا می دانیم؟ در مورد تولید موشک، ماهواره، هواپیما، صنایع سنگین همه و همه به دنبال متخصص در دنیا می باشیم و حال به این نقطه که می رسد برای محکوم کردن یک طرح بین المللی طرف مقابل را طرفدار سیستم سرمایه داری معرفی می نماییم. ما باید از دستاوردهای بین المللی در اصلاح قانون کار استفاده نمائیم.

مورد هشتم: مخالفین طرح اعلام می نمایند باید کمک های نقدی دولت و خیریه ها، نیازهای این گروه ها را برآورده نماید، یعنی اینکه ما به ایشان اجازه کار ندهیم و به آنها صدقه بدهیم تا گردنشان را کج کنند و کرامت انسانی آنها مورد سوال قرار گیرد؟ رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) به شخصی که در خواست صدقه کرده بود ابزار کار دادند (با معاوضه با وسائل غیر ضروری خودش) و گفتند این برای تو بهتر است که در روز قیامت با چهره ای بیایی که خراش صدقه بر آن باشد.(۱) ما به هر صورت ممکن با توکل به خداوند متعال، دنبال رفع این ظلم دائمی بر نیازمندان جامعه می باشیم. بصورت کتاب، فیلم، نقاشی، کاریکاتور، برپایی سمینارها، ارتباط با مسئولین، ارتباط با رسانه های جمعی و مردم درصدد اصلاح قوانین کار می باشیم.

۱- عده الدایی،ص ۹۹،وسائل الشیعه،ج۹،صفحه۴۳۷

تصویر


دلیل پیشنهاد طرح
عدم شانس اشتغال نیازمندان با توجه به معیارهای تعیین حداقل دستمزد (در حال حاضر شانس نیازمندان برای بدست آوردن اشتغال بسیار کمتر از دیگران می باشد)
چگونگی اجراء طرح
مستثنی نمودن نیازمندان از شمول قانون کار
(بیمه همچنان مطابق قانون فعلی باشد)
مزیت طرح
* ایجاد اشتغال برای نیازمندان بدون داشتن بار مالی برای دولت.
* کاهش هزینه دولت به واسطه کم شدن معضلات اجتماعی و کم شدن هزینه های کمیته امداد و بهزیستی.
نتیجه طرح
* کاهش معضلات اجتماعی
* معکوس شدن مهاجرت از روستا به شهر
* افزایش صادرات و کاهش واردات
دانشجویان
زنان سرپرست خانوار
معلولین
افراد دارای سوء پیشینه
معتادین و رهایافتگان
سالمندان فاقد مستمری
سربازان
بیماران صعب العلاج
روستائیان
اشتغال گروه های نیازمند
چکیده ای از کتاب نقش من در بیکاری
www.nazreeshteghal.com

فصل چهارم: چه سازمان هایی به موجب قوانین از بیکاری ضرر می بینند؟

اشاره

قبل از شروع مطلب باید یادآوری نمائیم با توجه به اینکه هزینه ی سازمان های دولتی از بودجه ملی تأمین می شود خسارت آن نیز بر دوش کل جامعه و افراد آن می باشد.

۱-۴ مجلس شورای اسلامی

این نهاد محترم اگر در جهت شفاف نمودن ماده ۴۱ قانون کار و همچنین تصویب قوانین جدید براساس ارزش نهادن به کار و اشتغال و اصل حاکمیت اراده در قرارداد ها درجهت اصلاح هرچه بیشتر فرهنگ جامعه اقدام نماید، در ابتدا به اعتبار مجلس کمک نموده و از حل مسائل به روش های نامتعارف جلوگیری می نماید و از طرفی هزینه های وارده بر مجلس به دلیل جلسات مکرر و غافل شدن از مسائل مهمتر پائین می آید و در نهایت شاهد پیشرفت هرچه بیشتر کشور خواهیم بود. البته صداهای خوبی درجهت اصلاح فرهنگ کار برخلاف مصوبات قبلی شنیده می شود، از جمله تحقیق بر روی کار شایسته که قبلاً به جای آن حق السعی مصوب شده است. تفاوت این دو در این است که قبلاً گفته می شد توان کارگر ملاک دستمزد است، چه کم باشد و چه زیاد (تبصره ۲ ماده ۴۱) ولی اکنون بحث راندمان کار می باشد.

البته موارد دیگری هم مورد بررسی قرار می گیرد که در اصلاح فرهنگ نقش منفی دارد. امید است به این پیشنهادها، مجلس رأی موافق ندهد. یکی از آنها پرداخت بیمه

ص: ۱۲۴

بیکاری به بیکارانی هست که یک حرفه را در سازمان فنی و حرفه ای گذرانده اند و بیکار اند. اگر چنین طرحی مصوب شود، یادگرفتن یک فن آن هم بطور ناقص در سازمان فنی و حرفه ای بسیار آسان تر از کارکردن خواهد بود و جامعه به سمت بیکاری سوق داده خواهد شد. در بعضی از کشورهای پیشرفته برای فرد بیکار حقوق تعیین می شود اما به ازاء هر معرفی به کار از طرف اداره کار، اگر شخص بیکار شاغل نشود ۱۰٪ حقوق تعیین شده کسر شده و پس از معرفی به ۱۰ مرکز، در صورت عدم پذیرش حقوق او حذف می شود. این یعنی فرهنگ کار کردن در یک جامعه سالم، اما درجامعه ما به طریق دیگری عمل می شود؛ در حال حاضر کمتر کارگری را می شناسم که از محیط کار جدا شده و بیمه بیکاری نگرفته باشد. این افراد پس از به دست آوردن مهارت در مشاغل دیگر که نیاز به بیمه ندارند مشغول بکار می شوند و به عنوان بیکار از بیت المال بیمه بیکاری دریافت می نمایند. سوال این است که اگر این پول از جیب خودمان بود به این راحتی از آن می گذشتیم؟ البته تعدادی هم واقعاً بیکار اند ولی اگر اجبار باشد که به ازاء هر معرفی بکار ۱۰٪ حقوق ایشان کسر شود دیگر به راحتی اینگونه به اداره کار پاسخ نمی دادند که" کار معرفی شده از نظر ما مطلوب نمی باشد". بهتر است قوانین به طریقی مصوب شود که راه های خلاف برای ایجاد فرهنگ کار نکردن بسته شود. مورد دیگر اینکه مدتی قبل خانمی برای استخدام به شرکت یکی از دوستان من مراجعه کرده و اظهار داشت که یک و نیم سال کارمند دفتر یک نماینده مجلس بوده و ماهیانه مبلغی معادل یک سوم مصوب اداره کار حقوق دریافت داشته است و به علت کمی دستمزد اکنون به این شرکت مراجعه نموده است! چرا قانونی مصوب می شود که خود نماینده هم قادر به اجراء آن قانون نیست؟ البته قانون گذار، قانون را صحیح بنا نهاده ولی اجراء نمی شود (ماده ۴۱). چرا در مقابل عدم اجرای آن

مقاومت نمی شود؟ امید است با همکاری مجلس شورای اسلامی جامعه ای بهتر با راندمان بیش از ۲۵ دقیقه کار در روز داشته باشیم. تا کنون سه نامه از طرف خیریه نذر اشتغال امام حسین (علیه السلام) برای همه نمایندگان دوره نهم و دهم یک نسخه از کتاب نقش من در بیکاری ارسال شده که امید مورد نظر این عزیزان قرار گیرد.

به نظر این جانب مطالعه ننمودن این کتاب و رای دادن به اصلاح قانون کار، بی توجهی به آرای مردم می باشد.

« فرصت های شغلی نیازمند منابع اعتباریست و باید ساز و کار تحقق این هدف پیش بینی شود، دولت در لایحه بودجه امسال ۲۰ هزار میلیارد ریال برای اشتغال جوانان در نظر گرفته است که مجلس این اعتبار را تا سقف ۴۰ هزار میلیارد ریال افزایش داد تا به تحقق برنامه های اشتغال دولت کمک کنند هرچند که با در نظر گرفتن هزینه های ایجاد یک شغل، چنین اعتباری پاسخ گو نخواهد بود.»(۱) ملاحظه نمائید اگر مبلغ مصوب را بر هزینه اشتغال یک نفر که مبلغ آن حدود ۸۰ میلیون تومان هست (که در مواردی تا ۱۰ برابر هم می رسد) مقایسه نمائیم می توان برای ۵۰ هزار نفر اشتغال ایجاد نمود با این مبلغ و تعداد افراد جویای کار تا چند سال آینده می توان برای جمعیت ۵ میلیون فارغ التحصیل و دانشجو کار ایجاد نمود!؟

«۱۱ میلیون و ۲۰۰ هزار دانشجو و فارغ التحصیل در کشور وجود دارد که از این تعداد پنج میلیون و ۷۰۰ هزار نفر غیر فعالند.(۲)»

شعارها و عملکردهایی که متأسفانه از سوی نماینده کارگران اعلام شده است و باعث توقع بی مورد برای کارگران گردیده و سبب رکود بیشتر در تولید شده است. در این

۱- خبرگزاری ایسنا ۲۲/۰۲/۱۳۹۴

۲- خبرگزاری ایسنا ۰۱/۰۳/۱۳۹۴

مطالب شـرایط اشـتغال کشور مـدنظر گرفته نشـده است این مطلب باعث کم شـدن رانـدمان تولید گردیده است. برخی از این شعارها عبارتند از :

قراردادهای موقت، تهدیدی برای امنیت شغلی کارگران است. (۱)

عملکرد شعاری در مذاکرات مزدی، کارگران را سرخورده کرده است. (۲)

شکاف بین دستمزد و معیشت کارگران باید رفع شود.(۳)

جریانات کارگری بحث دستمزد را رها نکنند. (۴)

این گونه ادبیـات و دادن حق به کسانی که مسـتحق آن نیسـتند توقع نابجا ایجاد نموده و باعث سـرخوردگی بیشتر شـده است. کشوری که مردمانش ۲۵ دقیقه تا ۲ ساعت کار مفید انجام می دهند چگونه خود را با کارگران کشورهای پیشرفته مقایسه می نمایند که روزانه ۴ تا ۷ ساعت کار مفیـد انجام می دهند و این در حالی است که فرهنگ کار نکردن و بی علاقگی به سـخت کوشی، نتیجه همین اظهارات بی جا می باشد.

از منظر دیگر مگر با شرایط فعلی کارفرما برای نگهداری شرکت خود امنیت شغلی دارد که بتواند آنرا به کارگران خود انتقال دهـد؟ همچنیـن شـعار امنیت مخصـوص ایران است و در کشورهـای پیشـرفته کـار کرد صـحیح کـارگران بـاعث امنیت شـغلی کارگران و نتیجه آن امنیت شغلی کارفرما می شود.

برای انتفاع از مزایای کامل ارتباط مجـدد با اقتصاد جهانی، ایران به اقتصادی نیاز دارد که بهتر بتواند سـرمایه گذاری خارجی، تکنولوژی و تخصص را جلب و جذب نماید. این

۱- روزنامه کار و کارگر ۴/۴/۹۴

۲- همان، ۱۹/۱/۹۴

۳- همان، ۱۰/۲/۹۴

۴- همان، ۶/۲/۹۴

مستلزم یک نیروی کار با انعطاف پذیری و مهارت های کاری بالاتر و محیط کسب و کاری است که ترغیب به رقابت پویاتر و نوآوری نماید. شفافیت، حاکمیت قانون و حاکمیت شرکتی نیز باید بهبود یابند. به طور کلی ایران باید شاخص های بهره وری خود را ارتقا بخشد. در عین حال صداهای خوبی هم از طرف مجلس محترم به گوش می رسد که باعث رشد اشتغال خواهد گردید مانند: "تدوین سند ملی کار شایسته با حضور تشکل های کارگری.(۱)"

به جای هدر دادن منابع، به فکر قوانین کارساز باشیم خیلی نیاز به تفکر هم ندارد، بررسی نمائیم دیگران در نقاط مختلف دنیا چه کاری انجام داده اند همان قوانین را بومی سازی نماییم.

۴-۲ مراجع قضایی

یکی از مراکز پر هزینه برای ملت، مراکز قضائی و به دنبال آن زندان ها هست. هزینه های مراکز قضاوت و افراد تحت پوشش آنها و هزینه های نگه داری زندانیان شامل غذا، مأمورین، نگهبانی ونگهداری محل های زندان و ساخت مراکز جدید و همچنین کنترل های افراد بیکار و خساراتی که به جامعه وارد می نمایند، اگر مشکل بیکاری کم تر شود، به تبع آن بسیاری از جرائم هم کمتر می شود زیرا بیکاری در بسیاری از موارد باعث جرم می گردد و باکم شدن بیکاری بسیاری از هزینه های ملت کاهش خواهد یافت.

مطلبی قابل تأمل توسط برخی سایت ها منتشر شد است که « فارغ التحصیلی در آمریکا از دانشگاه به علت پیدا نکردن شغل شکایت نموده است دال بر اینکه پس از

۱- روزنامه کار و کارگر ۲/۲/۹۴

صرف وقت و پول بعد از فارغ التحصیلی بازار کار برای وی وجود ندارد. »(1) با توجه به اینکه این مطلب به سرانجام برسد و یا نرسد مطلبی قابل تأمل هست. آیا کسی نباید به این موضوع رسیدگی نماید؟ آیا در دانشگاه ها برای دانشجویان در بدو شروع تحصیل آموزش کار داده می شود و یا گفته می شود بازار کار این رشته چگونه است؟ چرا سیستم بصورتی نیست که ایشان از نبود کار در رشته تحصیلی مطلع شوند؟ دو سال پیش ارتباطی کاری با فنی و حرفه ای داشتیم و آموزش هایی قبل از شروع کلاس ها برای دانشجویان ترتیب می دادیم. پس از یکی دو جلسه معلوم شد این ارتباط باعث کم شدن درخواست ها برای گرفتن دوره آموزشی شده است و علت آن بیان کردن کارهای افراد پس از آموزش بود، که با مخالفت فنی و حرفه ای مواجه شد؛ زیرا آمار نفرات آن مجموعه برای آموزش فارغ از نتیجه آن کاهش می یافت. حال چه کسی باید از این سازمان شکایت کند و یا چه کسی باید از دانشگاه به دلیل تلف کردن وقت و پول دانشجویان شکایت نماید؟ چه کسی برای مردم حقوقشان را تعریف کرده است تا بتوانند شکایت کنند؟ اگر حقوق مردم از طرف قوه قضائیه تعریف شود بسیاری از مراکز فنی و حرفه ای و دانشگاه ها مورد شکایت قرار می گیرند؛ حال که شاکی نداریم آیا دادستان به عنوان مدعی العموم نباید طرح شکایت نماید؟. در مورد بیکاران نیز چنین است و این گروه عظیم اتحادیه و مجمعی ندارند که در آن طرح دعوا نمایند و نماینده ای که از طرف ایشان دفاع نماید. مطمئنا حق ایشان درجائی پایمال شده است. چه کسی باید در قوه قضائیه طرح دعوا نماید تا ایشان به حق خودشان برسند؟ چه کسی باید حقوق شان را به ایشان متذکر شود؟ اگر آنها نمی دانند، وظیفه قوه قضائیه و دادستان چیست؟ قوانین و مصوباتی طرح و

1- http://www.edunews.ir

اجراء می شود که باید طراحان و تصویب کنندگان آن از سوی قوه قضائیه مورد سوال قرار گیرند. در حال حاضر به نظر می رسد ایران در آموزش جوانان بهتر از اشتغال آنان عمل می کند. بیکاری جوانان از سال ۲۰۰۷ به طور پیوسته افزایش یافته و به ۳۰ درصد رسیده است.۱۹۹۶ تا ۲۰۰۶، اقتصاد ایران حدود ۶ میلیون شغل ایجاد نمود اما با این وجود باز هم نرخ بیکاری جوانان افزایش یافت و این تا حدودی به دلیل موج ورود متولدین دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ به بازار کار بود که دولت قادر به ایجاد مشاغل کافی برای پشتیبانی از این موج جدید نبود. از سال ۲۰۰۶ تا کنون حدود نیم میلیون شغل ایجاد شده است که تقریبا برابر تعداد دانشجویانی است که تنها در سال ۲۰۱۳ فارغ التحصیل شدند. فارغ التحصیلان جدید ایرانی معمولا فاقد مهارت های مورد نظر کارفرمایان هستند، که اکثرا مهارت های کسب و کار و مدیریتی است. دشواری یافتن شغل مناسب در داخل کشور، باعث مهاجرت بهترین و باهوش ترین دانشجویان ایران به خارج از کشور برای ادامه تحصیل یا اشتغال می گردد. میزان فرار مغز ها، نامعلوم است. زیرا از سال ۱۹۹۹ که صندق بین المللی پول در مطالعه دریافت که سهم جمعیت ایرانی دارای تحصیلات عالی ساکن در کشور های سازمان همکاری اقتصادی و توسعه حدود ۱۵ درصد بود. مطالعه مستقلی در این خصوص صورت نگرفته است. اما شواهد داستان گونه کافی، از جمله حضور هزاران دانشجوی ایرانی در دانشگاه های ایالات متحده، موجود است که چنین پدیده ای وجود دارد.(۱)

۱- موسسه جهانی مکنزی شهریور ۹۵

تصویر

مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)



سکوت تا کی ؟ تا چند برابر ؟؟؟



در قانون کار هیچ توجهی به بیکاران نشده است برای همین است

که جمعیت فعلی بیکاران ۲ برابر شاغلین می باشد

و باتوجه به قانون ، کمک قابل توجهی برای بیکاران نمی توان انجام داد .

اشکال ماده ۴۱ قانون کار :

سازمان بین المللی کار و اکثر کشورهای پیشرفته . تعداد بیکاران و سطح عمومی دستمزدها را جزء پارامترهای اندازه گیری حداقل دستمزد می دانند .

ولی در قانون کار ایران این پارامترها در اندازه گیری حداقل دستمزد بی تأثیر است .

عامل اصلی بیکاری بیکاران، شاغلین با در آمد کم هستند، این گروه با جلوه دادن مشکلات خود، خواهان بالابردن دستمزد می باشند که با انجام این امر بیکاران نمی توانند مشغول بکار شوند، چه کسی باید حق بیکاران را از این گروه مطالبه نماید؟ چه نهادی بیشتر از قوه قضائیه در این زمینه مشروعیت و قدرت دارد ؟ بهتر است در این مطلب تأمل بیشتری صورت گیرد.

درضمن اگر دستمزد کارگران کم است مشکل کمی دستمزد با بالاـتر رفتن مبلغ حل نمی شود، زیرا به همان اندازه که دستمزد بالا برود تورم هم بالا و یا بالاتر خواهد رفت و دولت ها بطور پیوسته قیمت ارز را برای تعادل آن بالا می برند. پس مشکل کجاست؟ کجا باید به دنبال حل مشکل باشیم؟

باید کارمان بصورت بین المللی مورد ارزیابی قرار گیرد و با اندازه گیری و مقایسه بهره وری مردم ایران با سایر کشورها دستمزد واقعی تعیین گردد. اگر دستمزد را بالاـ ببریم و در مقایسه عقب باشیم ارزش ریال پائین می آید؛ زیرا دنیا خسارت دستمزد کارگر ما را نمی پردازد. باید برای ارزش نهادن به دستمزد، راندمان را بالا ببریم. وقتی راندمان را از یک ساعت به ۵ ساعت که حداقل زمان درکشورهای متوسط است، برسانیم یعنی حدوداً ۵ برابر فعلی راندمان و دستمزد واقعی دریافت خواهیم کرد و رفاه کارگران تامین خواهد شد.

۳-۴ دولت

دولت در مراکز اداره کار هزینه های مختلفی را متحمل می شود که با اصلاح قوانین و جذب کارگران بیکار به سمت کار، این هزینه ها کاهش می یابد. مثال شاخص آن پرداخت بیمه بیکاری هست که در حال حاضر به یک فرهنگ غلط بین بسیاری از کارگران تبدیل شده است و هرکارگری بخواهد از شغل ثبت شده فعلی خود خارج

شود و به سمت مشاغل آزاد برود و به اصطلاح کاری خصوصی برای خود ایجاد نماید، پس از خروج از کار قبلی اقدام به درخواست بیمه بیکاری می نمایند و پول بی زحمت دریافت می نمایند، به صورتی که هم بیمه بیکاری می گیرد و هم شغل آزاد دارد و متأسفانه با قانون جدیدی که در حال تدوین هست قرار است هرکس یک حرفه ای را در سازمان فنی و حرفه ای گذرانده و مدرک مهارت دریافت نمود و بیکار باشد بتواند بیمه بیکاری بگیرد.

دیگر هزینه دولت مراجعات فراوان به اداره های کار و شکایات کارگران و کارفرمایان علیه یکدیگر هست که اگر قانون بخوبی تعریف و اجراء شده باشد نیازی به این مقدار زیاد مراجعه به اداره های کار و ازبین رفتن وقت کارگر و کارفرما نمی باشد.

همچنین در هزینه های دولتی مثل حقوق کارمندان اداره های کار و تشکیل جلسات مکرر حل اختلاف صرفه جوئی خواهد شد. امروزه کار اصلی اداره های کار معطوف به حل اختلاف و هدایت کارگران به کار هست که با تعیین دستمزد واقعی این کار به حداقل خود خواهد رسید و پول و همچنین زمان اضافی، می تواند به کار آموزش و رفع اشکالات تولید و خدمات معطوف گردد.

نمونه دیگر هزینه های دولت ساخت مراکز فنی و حرفه ای هست که با اصلاح قوانین، دانشجویان می توانند در مراکز واقعی کار بدون هزینه مشغول بکار شوند و این آموزش بسیار بهتر و کم هزینه تر هست. سال ۹۲ خیریه نذر اشتغال همکاری خود را با مراکز فنی و حرفه ای آغاز نمود و سعی داشتیم ارتباط صنعت و این مراکز را افزایش دهیم. با کارآموزی روبرو شدم که عنوان داشت ۱۶ دوره حرفه ای را در سازمان گذرانده است و برای دوره کشاورزی ثبت نام نموده بود. به نظر می رسد این ۱۶ دوره آموزشی برای آمار فنی و حرفه ای خوب است؛ زیرا آمار افراد آموزش دیده را بالا می برد اما برای

مردم که این هزینه را پرداخت می نمایند چگونه است؟ باید بدانیم خروجی مراکز فنی و حرفه ای به عنوان ورودی صنعت تلقی نمی شود و هزینه هایش بر دوش جامعه سنگینی می کند. این سخن به معنای حذف مراکز فنی و حرفه ای نیست بلکه منظور هدفمندی و تدوین اهداف بلند مدت برای این مراکز می باشد. به طوریکه افراد شاغل در حرفه های مختلف جهت تکمیل اطلاعات، آموزش ببینند و اگر افراد آموزش دیده مشغول به کار نشدند، قسمتی از هزینه های آموزش از آنها گرفته شود، زیرا خدمت رسانی رایگان باری بر دوش اقتصاد هر کشور خواهد بود. « در شرایط فعلی طبق آمار، بیش از ۳ میلیون جوان دچار اعتیاد به مواد مخدر هستند ۴۵ درصد زندانیان را این قشر تشکیل می دهند. سن اعتیاد درکشور پائین آمده است. همچنین بعد از مواد مخدر، سرقت و خشونت بیشترین جرایمی هستند که توسط جوانان کشور انجام می شوند، ۱۱ میلیون و ۲۴۰ هزار مجرد زیر ۳۵ سال درکشور وجود دارند و میانگین طلاق درکشور ۲۱ درصد است و در برخی از مناطق تهران این آمار تا ۵۰ درصد نیز افزایش می یابد. سالیانه ۱۶۰ هزار طلاق در کشور انجام می شود که ۶۰ درصد آن را زنان مطلقه زیر ۳۰ سال تشکیل می دهند.»

« معاون ساماندهی امورجوانان وزارت ورزش و جوانان گفت: پسران مهمترین مشکل خود را اشتغال و دختران نیز مهم ترین مشکل خود را عدم پیدا شدن فرد مناسب برای تشکیل یک زندگی مشترک عنوان می کنند »(۱).

« در هر صورت، هم اکنون تا «یک میلیون فارغ التحصیل دانشگاهی»(۲) و مجموعاً دو میلیون و پانصد هزار نفر در کشور در شرایط بیکاری مطلق به سر می برند، از آن سو

۱- پایگاه خبری آموزش و پرورش http://news.msy.gov.ir

۲- مرکز آمار ایران:تابستان۱۳۹۴

حدود سی میلیون نفر در گروه جمعیت غیر فعال کشور قرار دارند و هیچگونه تأثیری در جریان اقتصاد ندارند و نهایتاً یک میلیون و هشتصد هزار نفر در مرز بیکاری و اشتغال قرار گرفته و اشتغال ناقص آنها باعث مشکلات معیشتی برای آنها شده است.(۱)

« تا یکی دو سال آینده خطر افزایش بیکاران به ۷ میلیون نفر خواهد رسید.» (۲)

"۸۰ درصد فعالین در سال ۹۴ و ۹۵ و ۹۶ از چرخه اقتصاد خارج شده یا خواهند شد، (۳۰ درصد در سال ۹۴ و ۳۰ درصد در سال ۹۵ و ۲۰ درصد مابقی در سال ۹۶ ، ۲۰ درصد باقی مانده فعالین اقتصادی با به کار گیری شیوه های جدید تولید، بازاریابی و فروش جای خالی ۸۰ درصد فعالین اقتصادی خارج شده را پر خواهند کرد)".(۳)

اگر دولت با اجراء برنامه های صحیح درجهت اشتغال و اجراء ماده ۴۱ و ۱۹۱ قانون کار و یا ارائه لایحه به مجلس و درخواست خارج کردن گروه های نیازمند از شمول قانون درجهت اشتغال دانشجویان در محل های واقعی کار اقدام نماید. که این میسر نمی باشد مگر با قراردادن تفاوت دستمزد بین دانشجویان و کارگران رسمی که در این صورت کار فرما مجاز به استخدام دانشجو با دستمزد کمتر از کارگران رسمی خواهد شد. می توان امیدوار بود که جوانان بدون تجربه در محیط های واقعی کار مشغول بکار شوند. همچنین در مورد زنان سرپرست خانوار و معلولین که اگر دولت به علت بعضی از موانع نمی تواند در کوتاه مدت قانون را اجرا نماید حداقل در مورد گروه های فوق اقدام عاجل را دستور کار قرار دهد. لازم است بدانیم همه این هزینه ها که در قالب سازمانها بیان گردید، از طرف مردم پرداخت می شود، زیرا دولت بخودی خود پولی

۱- روزنامه اقتصاد پویا ۲۸/۱۱/۱۳۹۳

۲- خبرگزاری قطره ۲۶/۰۱/۱۳۹۴

۳- دکتر محمد حسن ادیب، همایش ۱۱ خرداد ماه ۱۳۹۵ .

نـدارد که بخواهـد هزینه نماید و کلیه درآمد های مسـتقیم و غیرمسـتقیم دولت مربوط به ملت می باشد و این مردم هسـتند که دولت را تامین می نماینـد در حالیکه بعضـی فکر می کننـد این دولت است که مردم را اداره می کنـد! البته به علت عملکرد و نوع صـحبت ها این فرهنگ هم القا شـده است. بطور مثال بیان می شود در فلان روز یارانه ها از طرف دولت واریز می گردد، یعنی این اموال مربوط به دولت بوده و به مردم هـدیه می دهـد و یـا می گوینـد بایـد فلان قسـمت انرژی را گران می کردیم و بخاطر رفاه مردم گران نکردیم و این هدیه دولت به مردم می باشد که اگر این القاء نبود کار در ادارات هم بهتر انجام می شـد و تکریم ارباب رجوع یعنی کار برای ولی نعمت بهتر از این انجام می شد.

یـک روز در مجلس یک کشور اروپایی یک صـنعتگر به مزاح گفته بود همیشه ما دولت را اداره می کنیم یک روزهم دولت مارا اداره کنـد و همه خندیـده بودنـد درحالیکه این مزاح در کشور ما به عنوان یک نظریه در ذهن مردم نهادینه شده است که اگر بـدانیم و همه مردم بداننـد هزینه هـای قـوه قضـائیه، مجلس، دولت، زنـدان هـا، مراکز فنی و حرفه ای، مراکز جلوگیری از فسـاد، مراکز آموزشـی و بسـیاری مراکز دیگر را مردم می پردازنـد و از جیب خودشان خرج می شود حتماً در خرج کردن آن دقت بیشتری می نمودند.

۴-۴ خیریه های دولتی و مردمی

دیگر مراکز پرهزینه برای مردم خیریه های دولتی مثل کمیته امداد و بهزیستی هست.

این مراکز بطور دائم و بـدون منت و بـدون اینکه از مـددجویان کاری را بخواهند به ایشان خدمات می دهند و بسـیاری از این خدمات به معنی جایزه دادن به بیکاری هست. این پرداخت ها از طرف دولت، جزء هزینه های ملت هست (البته نیازمندانی که توانایی هیچ گونه فعالیتی را ندارند شامل این مطلب نمی شوند.) هزینه دیگری که

از بین می رود، هزینه ازدواج بیکاران هست که یک مرکز دولتی می پردازد و ایشان پس از ازدواج با بیکاری روبرو هستند و به واسطه این معضل در بسیاری موارد طلاق صورت می گیرد و هزینه های اولیه همه از بین می رود. دیگر اینکه پول هایی به عنوان سرمایه از بیت المال به مددجو می دهند که برای خودش شغلی را دست و پا نماید، مدد جو پول را گرفته و در کار دیگری مصرف می کند که در نظم اقتصادی اخلال بوجود می آید و یا مشغول بکار خاصی می شود که در اغلب موارد به دلیل سختی کار و نداشتن تجربه در کار انتخاب شده، با شکست روبرو می گردد، در این روش یک مدد جوی بیکار، به یک مدد جوی بیکار بدهکار تبدیل شده است!!!

افراد با تجربه در این بازار با مشکلات فعلی به راحتی نمی توانند کار خود را اداره نمایند چه رسد به مدد جویی که در شرایط خاص خودش رشد یافته است.

چگونه انتظار می رود با این حداقل سرمایه تعیین شده تبدیل به کارفرمایی موفق شود؟ برای زندانیان نیزکه هنگام آزادی، به عنوان سرمایه مبلغی را با شرایط خاص تحویل می گیرند، با این حداقل سرمایه تعیین شده، نتیجه ای به غیر از مثال قبلی وجود نخواهد داشت، درحالیکه اگر شرایط کار فراهم باشد نیازی نمی باشد پول های مردم در این مسیرها که بسیاری هم به سرانجام نمی رسد هزینه شود.

در مورد خیریه های مردمی نیز پول افراد خیّر را که با تلاش فراوان جمع آوری شده و متاسفانه این مبالغ در بیشتر مواقع به هدف نمی رسد؛ زیرا زمینه کارکردن و شرایط قانونی آن موجود نمی باشد و باید پول ها بطور صدقه و خیرات به عنوان گوشت و مرغ و لباس و جهیزیه صرف شود. اگر این پول ها صرف اشتغال می شد سود آن به جامعه باز می گردید. اما با وجود قوانین جاری این کار هم امکان پذیر نمی باشد و سود این پول ها به جامعه و مردم بر نمی گردد و باز هم همه مردم از این بیکاری ضرر می بیند.

۴-۵ مراجع اجتماعی و فرهنگی

از مواردی که دولت موظف شده است در آن هزینه کند، ایجاد مراکز فرهنگی توسط شهرداری ها و سازمان های دیگر می باشد. اگر کار نباشد فعالیت های فرهنگی کم اثر خواهد بود و به جبران کم اثری آن باید نگهبانی و حراست را در محیط شهرها و روستاها بوجود آورد که آن هم هزینه های خود را دارد. به طور مثال مقابله با قهوه خانه ها که مثل قارچ در حال رویش هستند. اینجاست که هزینه ها با سرعت بسیار زیاد افزایش می یابد و همه این هزینه ها را باید مردم بپردازند. هزینه ایجاد مراکز ترک اعتیاد، هزینه های آموزش ترک، هزینه های ناتوانی افراد معتاد، هزینه های مختل شدن نظم عمومی و هزینه حاشیه نشینی شهرها که این چرخه معیوب را کاملی نماید. در این جا حلقه ویرانی کامل می شود و همه این هزینه بر دوش ملت خواهد بود! باید بدانیم که هزینه های اعتیاد بسیار زیاد هست. اگر بدانیم که ترک اعتیاد امکان پذیر نیست شاید به عمق فاجعه بیشتر واقف شویم (کارشناسان اظهار می دارند فقط ۳ درصد از معتادین موفق به ترک کامل می شوند). پس می توان گفت که ترک اعتیاد امکان پذیر نمی باشد. حال اگر هزینه های اعتیاد در نظر گرفته شود و یک جانبه گرایی کنار برود می توان با رونق اشتغال بسیاری از این هزینه ها که مردم و خانواده ها می پردازند را کاهش دهیم.

۴-۶ مراکز آموزشی

مراکز آموزشی مثل دانشگاه ها و آموزش و پرورش جزء پرهزینه ترین سازمانهای دولتی می باشند که اگر پول در این مراکز درست خرج شود و سیاست گذاری صحیح باشد، هزینه ها تا چند برابر برگشت خواهد شد و اگر غیر از این برنامه ریزی شود پول ها از بین رفته است. اگر در هنگام ثبت نام دانشجویان، ترتیبی اتخاذ شود که علاقه

شخص کنترل گردد، می توان گفت دانشجوی این رشته با علاقه تحصیل را ادامه می دهد و بعد از فارغ التحصیلی کار هم دارد. یکی از راه های آن در نظر گرفتن مهارت هایی هست که قبل از ثبت نام در مورد آن رشته خاص آموزش دیده است و فقط نمرات او مدنظر قرار نگیرد. این روش را می توان حداقل در دانشگاه های دولتی که هزینه بالاتری برای مردم دارند، اعمال و اجبار نمود. فرهنگ اینکه دانشجویی شغل نمی باشد ابتدا خانواده ها و سپس دانشگاه ها نهادینه نمایند. هزینه بیکار ماندن فارغ التحصیل و خسارت های بیکاری دانشجویان درزمان تحصیل، توسط مردم کشور پرداخته می شود. یک دانشجو باید حداقل ۳۰ درصد از وقت خود را در مراکز واقعی کار بگذراند تا پس از فارغ التحصیلی شاهد دانشجویان توانا برای کار در مراکز تولید، خدماتی و بازرگانی باشیم. دانش آموزان رشته ریاضی افرادی هستند که باید درآینده مدیر و سرپرست مراکز اشتغال باشند. لازم است این افراد در هنرستان ها مشغول به کار گردیده و آموزش عملی ببینند؛ زیرا مهندسی که فقط تئوری بداند پس از فارغ التحصیلی باید کارگر ساده تولید شود تا پس از کارکردن و کسب تجربه بتواند به عنوان مهندس ماهر اثربخش باشند.

اکنون بهترین پیشنهاد برای مهندسین بیکار همین است، زیرا در زمان تحصیل از این آموزش غفلت شده است. به یاد دارم زمانیکه در مقطع تحصیلی سوم راهنمائی، هنرستان هنرهای زیبا درس می خواندم، همه مدارس شش ساعت در روز کلاس داشتند و ما بطور استثناء هفت ساعت کلاس داشتیم و این یک ساعت اضافی در روز به اضافه دو ساعت کلاس نقاشی جمعاً هشت ساعت کلاس فوق العاده داشتیم و در هفته دو بار از صبح تا ظهر به مدت چهار ساعت به کلاس نقاشی و یا کلاس فنی می رفتیم. با این مقدار زیاد کلاس، آموزشهای زیادی را در طول سال تحصیلی یاد می

گرفتیم. من در رشته سیاه قلم نقاشی می کردم و همیشه در طراحی هایم برای ساخت و طراحی ماشین آلات، خود را مدیون کسانی می دانم که این سیستم آموزشی را درآن روز برای من و دیگر دوستانم ترتیب آموزش داده بودند. این نتیجه کار عملی طولانی در مدرسه است. می توان از دانشگاه های کشور بخصوص رشته های غیرپزشکی به عنوان مثالی دیگر یاد کرد که خروجی های آنها، متاسفانه ورودی های صنعت نیستند و تمام هزینه های آن را ملت می پردازد! این افراد پس از تحمیل هزینه های گزاف بر ملت بخصوص در دانشگاه های دولتی، نمی توانند در صنعت مشغول به کار شوند؛ زیرا مهارت لازم برای کار درصنعت را ندارند. ناتوانی در هدایت درست تقاضاهای شغلی به سمت حرف گوناگون و تنها باز گذاشتن درهای دانشگاه ها برای تولیدمدارک کاغذی نیز دلیل دیگری بر شکل گیری صدها هزار بیکار برای نیروهای بالقوه و در نتیجه کاهش توان برخورداری کشور از امکان فعالیت اقتصادی بخش مولد جامعه است.(۱)

ص: ۱۴۰

۱- خبرگزاری مهر ۰۲/۱۲/۱۳۹۳

تصویر


مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
اصلاح قانون کار و یا اینکه :
زمان کارآموزی از ۲ ماه اجباری به کل زمان تحصیل بصورت داوطلبانه افزایش یابد
مجوز های لازم از طریق آموزش عالی صادر گردد .
قانون کار
قانون کار مانع ورود دانشجو به محیط واقعی کار
صنعت
خدمات
کشاورزی
دانشگاه
راه پیشنهادی : کارآموزی توافقی
مجوز آموزش عالی
اشکال ماده ۴۱ قانون کار و ظلم در حق دانشجو :
نحوه محاسبه حداقل دستمزد بر اساس یک خانواده ۴ نفری می باشد .
مگر هزینه یک دانشجو که نیاز به مهارت آموزی دارد، با هزینه یک خانواده ۴ نفری یکسان می باشد ؟

ص: ۱۴۱

«در صورت امکان ایجاد شرایط کار در محیط های واقعی برای دانشجویان هنگام تحصیل، می توان امیدوار بود که هزینه های ملت از بین نرفته و در زمان فارغ التحصیلی با سود بالاتر به خود مردم برگشت داده خواهد شد. علت اینکه دانشجویان پزشکی را استثناء نمودم مربوط به شیوه آموزش هست که در این سیستم آموزشی این عزیزان بایستی حدود نیمی از زمان تحصیل خود را در مکان های واقعی کارشان یعنی بیمارستان ها بگذرانند تا در زمان فارغ التحصیلی بدون هزینه اضافی، سودمند باشند. دانشگاه ها باید همانگونه که در کشور های پیشرفته مرسوم است، از دانشجویان در بدو ثبت نام، کارهای عام المنفعه ای که انجام داده اند را سوال نمایند و آنرا یکی از ملاک های پذیرش قرار دهند. اگر در زمان دانش آموزی، نوجوانان به اشتغال درامور مختلف که سیستم آموزش و پرورش برایشان مشخص می گردد مشغول بکار شوند، علاقه خود را آزموده و اگر واقعاً آن شغل و حرفه را دوست ندارند فرصت کافی برای تغییر آن و امتحان کردن مشاغل دیگر بدون هزینه برایشان وجود خواهد داشت. در نهایت نوجوانان با کار آشنا می شوند و در زمان دانشجویی به واسطه کارکردن می توانند در رشته دلخواه خود که با رشته تحصیل آنان همآهنگ است مشغول به کار شوند. برای جوانان فارغ التحصیل امروزی که اغلب از آمادگی به کار و تجربه بی بهره اند، بهترین پیشنهاد، از نوع ساده آن هست. این افراد پس ازگذشت زمان، به واسطه داشتن دانش و علم زودتر ازکارگران ساده پیشرفت و ترقی خواهند نمود. آموزش علمی، ایران دارای یکی از بالاترین سطوح مشاکت در آموزش عالی در دنیا و بالاتر از انگلستان، فرانسه و آلمان است و بیش از یک سوم این افراد نیز در رشته های

مهندسی فارغ التحصیل شده اند.(۱)

این آمار، ایران را در میان ۵ کشور اول دنیا از لحاظ تعداد فارغ التحصیلان رشته های مهندسی در هر سال قرار می دهد و این تقریبا هتراز با ایالات متحده آمریکا و بالاتر از ژاپن و کره جنوبی است. دانش فنی یک عامل قدرتمند است که می تواند محرک بهره وری و اشتغال باشد، اگر استعداد های پرورش یافته توسط نظام آموزشی وارد مشاغل ارزشمند در اقتصاد شوند.(۲)

البته وظیفه دیگر دانشگاه ها اعلام نتایج و اندازه گیری خسارتهای قوانین و دستورالعمل ها می باشد که اگر دولت و مجلس و قوه قضائیه این پشتوانه ها را بیشتر می داشتند وضع جور دیگری می بود که امید است با اعلام رسمی این آمار جامعه ای بهتر داشته باشیم. برای مثال تحقیق شود اثرات ماده ۴۱ قانون کار بر بیکاری چیست؟ و یا تأثیر عدم آموزش فنی در محیط واقعی کار بر بیکاری و همچنین پیشرفت کشور چه خواهد بود؟

« اشخاص زیرک از بدبختی و گرفتاری های دیگران متنبه می شوند ولی اشخاص ابله از بلدهای خود نیز عبرت نمی گیرند(فرانکلین). »(۳)

۷-۴ روحانیت

روحانیت که همیشه و بخصوص در زمان ها و مقاطع حساس با روشنگری و هدایت جامعه باعث شده است استقلال کشور حفظ شود و کشور به دست بیگانگان نیافتد، اکنون که یکی از بزرگترین مشکلات کشور اشتغال هست وارد عمل شوند و با توجه به مخازن پر بار احادیث و روایات و با استفاده از قرآن کریم، محوریت خطبه های کشور را به اشتغال اختصاص دهند تا فرهنگ جامعه به سمت کار و فعالیت هدایت

۱- موسسه آمار یونسکو، رشته های مرتبط با مهندسی شامل مهندسی، تولید و ساخت است.

۲- موسسه جهانی مکنزی شهریور ۹۵

۳- خوشبختی، سعادت، بدبختی

گردد و همچنین برای مردم روشن نماینـد که ریشه بیکـاری در قوانینی هست که تصویب آنهـا مربوط به اوضـاع زمان انقلاب بوده است و اکنون بایـد تغییر یابـد و براساس زمان و مکان فعلی تعریف شود و حمایت مردمی را جلب نمایند. در این صورت مجلس و دولت می توانند بدون مخالفت های عمومی از طرف افراد بی اطلاع و افرادی که از این میان سود می برند به اصلاح قوانین بپردازند و کشور به کارگاهی بزرگ تبدیل شود. در نهایت سود اشتغال برای فرهنگ مذهبی هم خرج خواهد شد. زیرا کسانی که با کار کردن سود می برده انـد و خمس سود خود را جهت پیشـرفت مبانی مـذهبی خرج می کردند، با بیکار شدن، دیگر نمی تواننـد به فرهنگ مـذهبی و روحانیت خدمت نمایند. خیریه نذر اشـتغال جهت کمک به این منظور ۶ جلد کتاب را تـدوین نموده است که مورد اسـتفاده روحـانیون منـبری بوده و ایشـان بـا مطـالعه کتـاب مطـالب پر بـاری را می تواننـد تحویل مخاطبین خود بنماینـد. حجت السـلام محسن قرائتی با انتقاد از بعضـی از منبرهایی که در مساجـد برپا می شود، تصـریح کرد:« متأسـفانه بعضـی منبرها مایه ندارد و بیشتر به نقل خواب و شـعر می گذرد. درحالی که باید از کلام الهی و از قرآن برای مردم در منبرها گفت.»(۱)

۸-۴ خانواده

آخرین و مهمترین گروهی که از بیکاری آسـیب می بینـد خانواده هست که اگر خانواده صدمه ببیند جزء به جزء جامعه ضـرر خواهـد دید و ضـرر آن به کل کشور وارد می شود در یک خانواده پویا بایستی مرد، زن و فرزندان همگی کارکنند البته زنان در زمان شش ماه قبل از تولد فرزندانشان، تا زمانیکه فرزند به مدرسه می رود نمی توانند

۱- خبرگزاری مهر ۲۴/۰۳/۱۳۹۴

کارکنند و همان بهتر که به تربیت و پرورش فرزند اشتغال داشته باشند ولی در مواقع دیگر اینطور نیست. یک خانم از زمان توانایی انجام کار تا ۵۵ سالگی که طبق قانون زمان بازنشستگی می باشد حدود ۳۵ سال زمان دارد که اگر شاغل باشد و همچنین زمان پرورش فرزندان را هم حدود ۱۵ سال درنظر بگیریم مدت ۲۰ سال وقت خالی دارد و هر موقع سوال شود خانم چه کاره هستند؟ می فرمایند خانه دار هستم. آیا خانه داری هم برای کسی که کارش به حداقل می رسد شغل محسوب می شود؟

اگر جواب مثبت است پس چگونه خانم های شاغل، هم خانه داری می کنند و هم کار می کنند و اگر از شاغلین پرسیده شود حجم کار خانه داری به حجم کار شغلی را مقایسه نمائید می گویند خانه داری حجم کمتری دارد. در ضمن پس از ۵۵ سالگی زمان شروع کارهای عام المنفعه و یا انجام کارهای ساده تر می باشد. اگر خانم ها کاری در خانه مثل زنان قدیم انجام ندهند دچار مشکلات روحی خواهند شد و مشکلات را بر خانواده هم تحمیل خواهند نمود که بار این خسارت و ضرر بر کل جامعه برگشت می شود. فرزندان خانواده، باید از سنین پیش از دبستان در خانه و از مقطع دبیرستان در خارج از خانه به کار مشغول باشند؛ زیرا بهار آن کارها در دوره دانشجویی است. توجه خوانندگان عزیز را به مطلب ذیل معطوف میدارم:

اوایل امسال آقای ۶۵ ساله ای به شرکت یکی از دوستان جهت استخدام مراجعه نمود. علت مراجعه و انگیزه کار در سن ۶۵ سالگی را در کارخانه ای که حجم فعالیت ها سنگین است جویا شدم، گفت: دو فرزند دانشجو دارم که باید خرج تحصیل آنها را تأمین نمایم. پرسیدم: آنها کار هم می کنند؟ گفت: خیر دانشجو هستند. گفتم: دانشجویی که شغل نمی باشد باید در زمان تحصیل کار کنند تا شما مجبور نباشید در

این سن امور سخت را انجام دهید. پاسخ خود را می دانستم! همین علت می بایست درجهت اصلاح فرهنگ و قوانین تلاش نمائیم تا شاهد چنین مسائلی نباشیم.

همچنین معضل دیگری که گریبان گیر خانواده ها شده است، عدم ازدواج جوانان می باشد. معاون امور جوانان در گفت و گو با روزنامه نسل فردا می گوید: «۴۱ درصد از جوانان نمی توانند ازدواج کنند، بیکاری و نداشتن شغل مانع ازدواج آنان شده است».(۱)

از سوی دیگر خانمی که در خانه از صبح تا شب به و امورخانه داری مشغول هست بعد از اتمام کاری که حداکثر ۳ الی ۴ ساعت طول می کشد، چه کاری انجام می دهد؟ به جای تلفن زدن های پیوسته و یا گردش های تکراری و خسته کننده و مهمانی های اضافی، چرا نباید به انجام حرفه ای سودمند برای جامعه مشغول شود، که هم به جامعه سود رساند و هم بهترین سرگرمی را داشته باشد و آن تفریح، کار باشد؟ نتیجه دیگر آن، گرم شدن بیشتر کانون خانواده خواهد بود؛ زیرا از صبح تا به عصر بیکار نبوده که تا وقتی مرد او از سرکار خسته می آید، همسر در خانه نشسته و از فرط بیکاری خسته تر باشد. در حالی که اگر هر دو تا عصر کارکرده باشند، مرد درجهت انجام امورخانه الزاماً باید به زن خود کمک نماید که این امر باعث همدلی بین خانواده و آموزش کار کردن به فرزندان هم می شود. البته در این فرهنگ ، فقط کار خارج از خانه منظور نمی باشد بلکه می توان بسیاری از کارها را درخانه هم انجام داد و از منافع مادی و معنوی آن سود برد.

برای اشتغال زنان روستائی، با معکوس شدن مهاجرت، به دلیل دستمزد پائین در روستاها، شرکت های زیادی نزدیک روستاها ایجاد شوند و بسیاری از کارها را برون سپاری نمایند و زنان روستاها هم از این فرهنگ صحیح منتفع گردند.

۱- ازدواج جوانان

تصویر



مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)

آیا میدانید با قانون دستوری، گروهی از شاغلین بیشتــر از کارکـردشـان حقــوق دریافت می کننـد و ایـن مبلـغ اضافی باعـث بالا رفتـن غیرمنطقـی قیمـت محصـول می شـود ؟؟!



مصرف کننده تا کی با سکوت پاسخ دهد ؟؟!

سکوت مصرف کننده در مقابل محصول گرانقیمت = تعطیلی تولید

عواقب قانون دستوری

تعطیلی تولید	کم کاری گروهی از شاغلین
واردات و **قاچاق**	گرانی محصولات تولیدی
بیکاری همه گروه های شاغل	عدم فروش محصولات تولیدی
اجحاف در حق مصرف کننده	عدم امکان اشتغال بیکاران

چقدر خوب بود در ارتباط های فامیلی، در مهمانی ها و مجالس که از هر دری صحبت می شود و موجب بالا رفتن سطح معلومات خانواده ها و همچنین ارتباط های بین فامیلی و دوستان می گردد. از این فرصتها هم برای بالا رفتن و بهبود فرهنگ کار در کشور صحبت نمود و در اجتماعات فامیلی، چگونگی انجام کار و اهمیت آن و نوع کارها و دیگر مسائل کار بحث می گردید تا همگان به اهمیت آن پی برده و بیکاری در نزد فامیل و دوستان زشت و ناثواب تلقی گردد و افراد بیکار فامیل در هر سطحی از مقاطع زندگی که باشند از گفتن کلمه "بیکارم" شرم نمایند و از یکدیگر در مورد اینکه چه کاری می کنید سوال ننمائیم و فقط بپرسیم "کار می کنی یا خیر" تا اهمیت کار جلوه گر شود. نه اینکه نوع کار مهم باشد، زیرا اگر نوع کار مهم تلقی گردد، یک فرد بیکار ممکن است سالها به دنبال کار مورد توجه مردم بگردد و شاید هم هرگز آنرا پیدا نکند و همیشه سربار جامعه باقی بماند. در نهایت وقتی هر یک از افراد خانواده کار نکنند ضررآن متوجه کل اجتماع می گردد.

برای اصلاح امور همه باید بپاخیزیم و تلاش نماییم.

خداوند در قرآن می فرماید: « قُل إنَّما أَعِظُکُم بِواحِدَه أَن تَقُومُوا لِلّهِ مَثنی وَ فُردی...؛ [ای پیامبر!] بگو: شما را تنها به یک چیز اندرز می دهم و آن اینکه دو نفر دو نفر و یا یک نفر یک نفر برای خدا قیام کنید. »(۱)

در این راه به تنهایی و بصورت جمعی به اصلاح امور بپردازیم. البته نتیجه این اعمال به خودمان برگشت داده خواهد شد و درفردای قیامت انشالله با کوله باری مملو از اعمال نیک و با نیت های خالص به حضور خداوند وارد خواهیم شد.

۱- سوره سباء ایه ۴۶

فصل پنجم: چه کسانی از بیکاری سود می برند؟

اشاره

از نواقص قانون کار فعلی می توان به حمایت از کارگران توانا و کارفرمایان بزرگ اشاره کرد و قوانین فعلی نهایتا به ضرر بیکاران و کارفرمایان کوچک تمام می شود.

در این فصل به سه دسته اصلی افراد و یا گروه هایی که از بیکاری بیکاران سود می برند اشاره می نمائیم تا شاید علت مقابله و مخالفت با اصلاحات روشن شود:

۵-۱ بعضی از وارد کنندگان

اگر قوانین کار کشور به طریقی تعیین گردد که قیمت کالاـ و خدمات ارزان تر از واردات شود، محصولات مورد نیاز کشور، در داخل تولید می گردد و دیگر دلیلی برای واردات وجود ندارد و در نتیجه این گروه بازرگانان به واسطه عدم نیاز به واردات شغل خود را از دست داده و متضرر می شود.

۵-۲ بعضی از قاچاقچیان

این گروه زمانی فعال می شوند که کنترل های دولتی و اخذ مالیات ازطرف دولت زیادتر شده و هزینه ورود محصولات افزایش می یابد؛ درنتیجه، آوردن کالاـ از طریق قاچاق که همراه با مخاطرات فراوانی است، مقرون به صرفه گردیده و قاچاقچیان محصولات را به طرق مختلف وارد کشور می کنند؛

اگر امکان ارزان شدن کالا و خدمات در کشور وجود داشته باشد برای این گروه هم به صرفه نبوده و دلیل منطقی برای قاچاق وجود نخواهد داشت و به دلیل عدم واردات، این گروه سود نبرده و متضرر می شوند. البته دولت برای تقویت تولید ملی همواره تلاش نموده تا از ورود کالای قاچاق به کشور جلوگیری نماید.

«ولی آمارهای ارائه شده حاکی از این می باشد که ۳۰ درصد کالاها بطور قاچاق وارد کشور می شوند» همچنین با تعیین تعرفه های مختلف، سود ورود کالا بطور قانونی را هم کم نموده است. اما این گونه عملیات مانند شمشیر دولبه ای است که در نهایت به سمت مصرف کننده و کارگران می باشد؛ زیرا با افزایش مالیات ورود کالای قاچاق تقویت شده و با کاهش مالیات ورود کالاـ آسان تر می گردد، و قیمت ها کاهش یافته و کارگر ایرانی بیکار می شود اگر به هر طریقی به خواهیم قانون عرضه و تقاضا در سطح بین المللی را نادیده گرفته و قوانین خارج از استاندارد معرفی نمائیم در نهایت به ضرر کارگران و اشتغال منجر خواهد شد.

پس باید اصلاح واقعی یعنی پرداخت دستمزد درمقایسه با کار انجام شده در سطح بین المللی تعیین شود که نتیجه آن رقابت صحیح بین تولیدات داخلی و خارجی است و هزینه های گزاف جلوگیری از قاچاق و جریمه های وارداتی که باری سنگین بردوش دولت است حذف می شود، که حاصل آن مقدمه صادرات و افزایش تولید ملی خواهد بود. رئیس جمهور محترم: "اگر تولید داخلی قابل رقابت باشد ریشه های قاچاق خشکانده می شود"(۱).

۱- روزنامه کار و کارگر ۱۰ مهر ۱۳۹۵

۳-۵ بعضی از کارفرمایان

بواسطه ایجاد مشکل در بوجود آوردن کسب و کار درکشور و مشکلات تولید برای کارفرما که قسمت مهم آن ارتباط نامطلوب بین کارگر و کارفرما، که عامل آن قانون غیر علمی هست، بسیاری از افراد برای کارفرما شدن اقدام نمی نمایند و در نتیجه امکان رقابت برای کارفرمایان فعلی آسانتر می شود،که اگر این گروه جدید براحتی وارد سیستم های کسب و کار شوند، سود کارفرماهای قبلی کم خواهد شد.

لازم است بدانیم برای کم کردن سود کارفرمایان باید سیستمی اجرا شود تا اجازه بوجود آمدن رقیب برای آنان به سهولت حاصل شود. که بواسطه وجود رقیب، سطح درآمد ایشان کاهش می یابد. باید اذعان نمود که قانون کار فعلی دقیقاً به نفع کارفرمایان بزرگ تنظیم شده است زیرا امکان بوجود آمدن مشاغل و حِرَف کوچک به واسطه قانون بسیار مشکل می باشد.

بعضی بر این باورند که سود اضافی کارفرما بهره کشی از کارگر است. ولی باید بدانید بهر کشی در زمان هایی معنی می دهد که تولیدات بصورت جزیره ای و در محیط های بسته انجام شود و یا اینکه رانت و حمایت های بی مورد وجود داشته باشد، در این زمان که کلیه کشورهای دنیا می توانند بطور رسمی و یا قاچاق محصولات خود را به سراسر جهان صادر نمایند عملاً بهره کشی بی معنی می باشد.

لازم به ذکر است که اصولاً کارفرما های خارجی نمی توانند رقیب مشاغل خدماتی شوند به همین علت بسیاری از جوانان در حال حاضر جذب مشاغل خدماتی می شوند و علاقه ای به کشاورزی و تولید ندارند زیرا کارفرماهای خارجی در تولید محصولات پتانسیل بالاتری دارند.

۴-۵ بعضی از کارگران

گروه دیگری که از بیکاری بیکاران سود می برند بعضـی از کارگران شاغل هستند که اگر این بیکاران مشغول بکار شوند جا برای کارکردن کارگران قبلی تنگ خواهـد شـد و ایشان با کمتر شدن دسـتمزد روبرو گردیده و به دنبال این گروه نمایندگان ایشان هم بواسطه از دست دادن موقعیت خودشان در عدم توانایی در پشتیبانی از موکلین خود متضرر خواهند شد.

این گروه، دلسوزان کـارگران شاغـل می باشـند که در جـای خود قابل ارزش می باشـد. حال این سوال مطرح می شود که آیا این دلسوزان می دانند چه مشـکلات بزرگی را به جامعه بیکار وارد می کنند؟ و ضـرر های مختلفی که بواسطه بیکاری به این افراد تحمیل می شود را درک می کنند؟ برای توضیح این مطلب و درک بهتر مسئله، کارگران شاغل را به سه دسته تقسیم می نمائیم:

گروه اول که بالاـتر از حـداقل مصوب حقوق دریـافت می کننـد، دوم افرادی که کمـتر از حـداقل مصوب حقوق دریـافت می نمایند و سوم افرادی که مساوی حداقل و یا نزدیک به آن دریافتی دارند.

در مـورد گروه اول روشن است که به دلیـل دارابودن تخصـص و یـا نیـاز منطقه ای و یـا خـاص بودن شـغل، بیشـتر از حـداقل مصوب دسـتمزد دریـافت می نماینـد و نوسانـات حـداقل دسـتمزد تأثیر مهمی بر حقوق ایشان نمی گـذارد (جمعیت این گروه حدود ۶ میلیون نفر است).

گروه دوم که کمتر از حـداقل مصوب حقوق می گیرنـد به دلیل محـدودیت هایی که قبلاً به آنها اشاره شد، مجبورند کمتر از حداقل دستمزد حقوق دریافت نمایند و نوسان

حداقل دستمزد تأثیر کمتری بر میزان دریافتی ایشان داشته، مجبورند با دستمزد کمتر از مصوب کار نمایند که اکنون هم چنین می کنند (جمعیت این گروه حدود ۷ میلیون نفر است).

اما گروه سوم که نزدیک و یا مساوی حداقل دستمزد را دریافت می نمایند بزرگترین گروهی می باشند که از کم بودن مصوبه حداقل دستمزد زیان می بینند؛ زیرا اثر مستقیم در دریافتی ایشان دارد. این گروه در شرایط فعلی برای اداره خانواده خود فشارهای اقتصادی گوناگونی را تحمل می کنند و با پائین آمدن دستمزد فشار بیشتری را هم متحمل خواهند شد. این گروه در تلاشند که دستمزد همیشه بالا برود و بواسطه بالارفتن دستمزد همانگونه که قبلاً هم ذکرشد افراد دیگری امکان کار پیدا نمی کنند، زیرا اگر گروه بیکاران بتوانند بکار مشغول شوند جای ایشان تنگ می شود و باید با دستمزد کمتر کار کنند (جمعیت این گروه حدود ۹ میلیون نفر هست).

بر اساس آمارهای ارائه شده (شکل ۱-۵) در حال حاضر ۳۰ میلیون نفر فاقد شغل در کشور وجود دارد. (برخی از برآوردها ۲۰ میلیون و برخی دیگر ۴۰ میلیون نفر گزارش نموده اند که اختلاف آن بر اساس مبنای محاسبات هست که ما در اینجا به میانگین بسنده می نماییم) و «۲۲ میلیون شاغل در کشور وجود دارد که از این تعداد شاغل ۱۵ میلیون نفر طبق ضوابط اداره کار دستمزد دریافت نموده و ۷ میلیون نفر از این تعداد به صورت غیر رسمی مشغول به کار می باشند. در مقام مقایسه در می یابیم که جمعیت بیکاران ۲ برابر جمعیت شاغلین رسمی است!»(۱)

۱- (وزیر تعاون،کار و رفاه اجتماعی) خبرگزاری مهر- یکشنبه ۱۷ خرداد ۱۳۹۴

تصویر



می توان از دو منظر به مسئله توجه نمود یکی اینکه آیا حق افراد بیکار می باشد که کار کنند، یا باید بیکار بمانند؟ دیگر اینکه ضرر و فشار به بیکاران بیشتر است یا به شاغلین، که در صورت کم شدن دریافتی ایشان، فشار بیشتری را هم باید تحمل نمایند؟ اینکه حقوق دریافتی یک کارگر ساده کفاف مخارج خانواده را نمی دهد، اصلی مهم است و باید به آن توجه نمود. اما دستمزد، براساس کار انجام شده در سطح بین الملل و بصورت واقعی و طبیعی تعریف می شود و رقیب این قیمت گذاری، کارگران کشورهای دنیا می باشند که در تعیین حداقل دستمزد رقیب کارگران شاغل داخلی هستند.

ص: ۱۵۴

شایسته نیست به جای رقابت با کارگران خارجی، حق بیکاران داخلی را پایمال نمائیم و با انجام طریقی ایجاد محدودیت برای دیگران، دستمزد خود را در محدوده کشور بالا برده و اجازه کار به گروهی نیازمند بیکار ندهیم. این گونه نباشد که بیکاران را زندانی کرده و اجازه کار به ایشان ندهیم؛ زیرا این عمل ظلم است و ظلم تبعات خود را دارد.

از نظر حقوقی انسان ها حقوق مختلفی دارند، بر این اساس حق داشتن کار بر حق رفاه اولویت دارد. چگونه است افرادی به واسطه خواستن رفاه بیشتر، حق داشتن کار افرادی را به واسطه پست های قانونی از ایشان سلب می کنند؟

برای رقابت با کارگران خارجی دو گونه باید عمل کرد تا دستمزد کفاف هزینه زندگی را بدهد، یکی اینکه مانند کارگران چینی که یک پنجم کارگران دنیا را تشکیل می دهند، سخت کوش باشیم و یا مثل کارگران اروپایی و کشورهای پیشرفته طوری عمل کنیم که « راندمان کارمان در هشت ساعت حداقل ۵ ساعت باشد»(۱). « ما می خواهیم یک ساعت در روز کار کنیم »(۲) و مشابه کارگری که ۵ برابر ما راندمان کاری دارد در رفاه باشیم!.

توصیه موسسه تحقیقات جهانی مکنزی به سیستم کاری کشور به شرح زیر است:

"شرکت های ایرانی برای رقابت باید ساختار های هزینه خود را مطابق با شرکت های بین المللی تنظیم کنند و بهره وری نیروی کار و سرمایه را بهبود ببخشند."(۳)

۱- خبرگزاری تابناک ۳۰/۰۶/۱۳۹۲

۲- انجمن بین المللی کار ۱۴/۰۷/۱۳۹۳

۳- موسسه جهانی مکنزی شهریور ۹۵

ما در انجام کارها، بصورت واقعی کار نمی کنیم؛ زیرا قانون ملاک دریافتی را حق السعی در نظر گرفته است و حد سعی قابل اندازه گیری نمی باشد و هر روز کمتر از روز قبل کار کرده، می گوییم: حد تلاش ما این است و یا اینکه کار به صورتی انجام می شود که پس از ساخت خراب می کنیم و مجدد می سازیم و هزینه های دوباره کاری و خراب کردن، راندمان کار را پائین می آورد. قوانینی وضع می کنیم که در آن حل مسائل بصورت کوتاه مدت در نظر گرفته شده است و پس از چندی با تغییر قانون به صرفه هست که هزینه های قبلی را نابود کرده و از نو تولید نمائیم. به عنوان مثال در منطقه ای مصوب می شود ساختمان سه طبقه باشد، همه سه طبقه می سازند و بعد از چند سال اعلام می شود ۶ طبقه بلامانع است پس به صرفه می شود که ساختمان های قبلی خراب شود و هزینه های قبلی نابود و ساختمان جدید بنا گردد و یا به علت عدم کنترل ساختمان سازی بنا های کشور حداکثر ۳۰ ساله، تجدید بنا می شوند ولی در اروپا ساختمان های بسیاری وجود دارد که با دو یا سه برابر این مدت هنوز بازدهی دارند. مثال های متعددی را می توان بیان نمود که از راه صحیح میتوان دستمزد کارگران را بالاتر برد، نه اینکه حق مظلومی را برای اینکه خانواده من اداره نمی شود تضییع نمائیم و باعث بیکاری گروهی از هم وطنان شویم.

اصولاً- حق، ارتباطی با دارا بودن و ندار بودن ندارد از سویی اینجا حق با افرادی است که هیچ گونه پشتیبان و یا نماینده ای برای دفاع از خودشان ندارد. درضمن اگر کار کمی وجود داشته باشد و یا نعمتی و دارائی موجود که یکی از آن نعمتها کار است باید بین یکدیگر بطور صحیح تقسیم نماییم و نه اینکه باعث شویم عده ای بیکار بمانند

تا بازار کار برای ما بهتر تأمین گردد و دستمزد بیشتری دریافت نمائیم در این صورت مشاهده می کنیم که فشار بسیار زیادتری بر بیکاران و خانواده ایشان وارد می شود.

البته بایـد بـدانیم اولین گروه شـاغلین که تهدیـد به بیکاری می شونـد همین گروهی هسـتند که دائم در فکر بالا بردن حـداقل دسـتمزد می باشـند زیرا صـنعت و حرفه گروهی که حداقل دسـتمزد را می گیرند در لبه پرتگاه بیکاری قرار دارد و دربسیاری موارد با بالارفتن حداقل دسـتمزد برای کارفرما کار در آن صـنعت به صرفه نمی باشد و مجبور به تعطیلی واحدی نماید و خود تیشه به ریشه خود می زنند.

«کسی بر سر شاخ، بن می برید

خداوند بستان نگه کرد و دید

بگفتا گر این مرد بد می کند

نه با من که با نفس خود می کند»(۱)

چارلی چاپلین می گوید:« دنیا آنقدر وسیع است که برای همه مخلوقات جایی و رزقی هست بجای آنکه جای کسی را بگیرید تلاش کنید جای واقعی خود را بیابید.»(۲)

* رفع یک شبهه

در اینجـا یـک سوال مطرح می شود که چرا کارفرمایـان دائماً درخواست کم شـدن دسـتمزدها را دارنـد؟ آیا در صورت پائین آمدن دستمزد کارگران برای تولید محصول ارزانتر، این تفاوت دستمزد به جیب کارفرما می رود؟

برای پاسـخ به این سوال بایـد بـدانیم که قیمت تمام شده یک محصول به اضافه سود کارفرما برابر با قیمت معرفی محصول در بازار رقابت است. حال اگر یکی از پارامتر های تولیـد محصول بالا رود و یا اینکه کاهش یابـد اثر مسـتقیم بر روی قیمت تمام شده کالا

۱- سعدی بوستان/ باب اول در عدل و تدبیر و رای

۲- نکاتی برای زندگی

می گذارد و کارفرما بخاطر رقابت در بازار و فروش محصول خود مجبور می شود آن مبلغ را در قیمت محصول خود دخیل نماید. برای مثال اگر قیمت مواد اولیه افزایش یابد کارفرما مجبوراست قیمت محصول را بالا ببرد که در غیر اینصورت با زیان مواجه شده و قادر به تولید نخواهد بود و برعکس اگر قیمت مواد اولیه پائین بیاید، به دلیل اینکه دیگر رقبا قیمت محصول خود را پائین می آورند، کارفرما مجبور به کاهش قیمت محصول خود می باشد که در غیر این صورت مواجه با موجودی انبار و نخریدن محصول در بازار خواهد شد. پس بالا ـ و پائین آمدن قیمت مواد اولیه تأثیری برسود کارفرما، در فروش محصول ندارد.

در مورد انرژی، مواد اولیه و دستمزد کارگران نیز چنین است و بالا ـ و پائین رفتن آن تأثیری درسود کارفرما برای فروش محصول ندارد.

پس اگر چنین است سود اضافی به کجا انتقال می یابد؟

سود اضافی از کاهش دستمزد باعث کاهش قیمت محصول می شود و بین خریداران محصول که افراد جامعه هستند تقسیم خواهد شد. البته سود دیگری هم دارد که متوجه کارگران بیکار می شود که با توجه به پائین آمدن قیمت و تقاضای بیشتر بازار، کارگران بیشتری مشغول به کار خواهند شد. لازم به ذکر است که با پائین آمدن قیمت، بسیاری از محصولات ممکن است قیمت رقابتی جهت صادرات بدست آورند و تولید کننده برای پاسخ به نیاز داخل و همچنین صادرات مجبور به استخدام کارگران بیشتری برای تولید شود، به تبع آن کارفرما های بیشتری به عرصه کار و تولید اضافه خواهند شد و با توجه به حجم بالاتر تولید، کارفرماها از ازدیاد تعداد تولید سود خواهند برد و کارفرما های جدید نیز وارد بازار رقابت خواهند شد.

از سویی کـارگران بیشتری جـذب بازار رقابت می شونـد تا جائی که اگر این رونـد ادامه یابـد دیگر فرد بیکاری باقی نخواهد ماند و از آن پس بواسـطه نبودن افراد بیکار، رفته رفته دسـتمزد بالاتر می رود، بیکار نبودن و حداقل دستمزد به نقطه سر به سر و یـا بالانـس رسـیده و درآن موقع چون کـارگر بیکـاری وجود نـدارد بطورطبیعی بعضـی مشاغل با دسـتمزد پائین حـذف می گردند. این امر به علت مواجه نبودن با افراد بیکار بلامانع است، زیرا در این شـرایط وضعیت حداقل دستمزد بطور واقعی تعیین می شود نه بصورت دسـتوری و فرمایشـی. و می توان امیـدوار بود دیگر کسـی از بیکار بودن رنـج نخواهند برد. اگر نتیجه این مطـالب برای همه روشن و آشـکار شود دیگر اینگونه بی توجه ویـک طرفه قضـاوت نخواهیم کرد و خواهـان اجراء و اصـلاح قانون خواهیم شـد. در عین حال افرادی که وکیل و نماینـده این گروه می باشـند همواره تلاش می نماینـد حـداقل دسـتمزد را برای موکلین خود بالا ببرنـد چرا که وظیفه وکیل و نماینـده، حمایت از موکل خود می باشد و شاید بدون درنظر گرفتن حق و عدالت وظیفه خود را انجام می دهند؛ ولی باید بدانیم که همواره باید درجهت تحقق عدالت تلاشی بیش از پیش داشته باشیم.

البته وکلایی هم هسـتند که بـا روشن شـدن مـاهیت قانون و تبعات اجراء نشـدن آن نظرخود را تغییر خواهنـد داد و به اصـلاح اجزاء قانون همت خواهنـد نمود؛ چون می دانند که نتیجه آن کم شدن بیکاری و رونق کسب و کار در کشور عزیزمان خواهد شد.

لازم به ذکر است که در صورت اجرای صحیح، این گروه نیز از عواید آن منتفع خواهند شد. به گونه ای که نتیجه اجرای آن، کاهش قیمت محصولات و افزایش قدرت خرید

افراد بوده و نه تنها این گروه که کل جامعه از نتایج آن بهره مند می گردند. البته برای حصول به این مطلب حتماً مخالفینی که مشکل ساز خواهند بود، وجود دارند که بایستی با درایت و روشنگری و استدلال و توجه به مفاسد اجراء نشدن قانون با آنها مقابله نمود. تصویر روی جلد کتاب اشاره به واقعیت موجود دارد.

در این تصویر نشان داده شده که همه افراد می توانند به طبقات بالاتر صعود کنند مگر جمعیت زیرین که توسط افراد طبقه دوم اجازه ورود به محدوده کاری را پیدا نمی کنند که این طبقه از نیازمندترین اقشار جامعه می باشند.

در بیابان گربه شوق کعبه خواهی زد قدم

سرزنش ها گر کند خار مغیلان غم مخور(۱)

حمایت از قانون فعلی که توسط نمایندگان کارگران درحال انجام هست، یک پدیده است. بدین طریق که سی سال پیش قانونی مصوب شده و در آن زمان قوانین کشورهای مختلف را کنار هم گذاشتیم و از نظر خودمان بدیهای قانون کشورهای سرمایه داری و کشورهای کمونیستی را حذف نمودیم و در نتیجه قانونی غیر علمی ساختیم که یک درصد کشورهای جهان آن را و یا شبیه به آن را استفاده می نمایند و در طول سالیان به ناکار آمد بودن آن پی بردیم و هنوز حاضر به اصلاح آن نمی باشیم.

۱- حافظ » غزلیات غزل شماره ۲۵۵

تصویر



مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
پیشنهاد
ویکجانبه گرایانه
در مقابل صداها و مخالفت های بدون استدلال، که بیکاران و نیازمندان در آن دیده نمی شوند، باید ایستاد.
مثال: نمایندگان مجلس فرانسه بدون توجه به تجمع ۴ هفتگی شاغلین در خیابان ها، قانون کار را بر ضرر شاغلین و به نفع بیکاران اصلاح نمودند.
قدرت شاغلین
≠
ضعف بیکاران
همه چیز
هیچ چیز
کارگر

ص: ۱۶۱

با این قانون کارگران متضرر و بیکاری افزایش می یابد در این وضعیت جامعه تولیدی و سرمایه ای هم دچار زیان می شود.

مدافعین قانون می گویند قانون خوب اجرا نشد، که چنین وضعی را سبب شده است. در پاسخ باید گفت اگر خوب اجرا می شد همین تعداد هفت میلیون کارگر غیررسمی هم امروز جزء بیکاران بودند! پس از مباحث بسیار که با این نمایندگان داشتیم به این نتیجه رسیدیم که ایشان اولاً تهران را ایران می دانند و از آمار شهرهای دیگر بی خبرند، دوم اینکه هدفشان شاغلین بوده و توجه ایشان به بیکاران بسیار پائین هست.

یکی از کارشناسان ارشد سازمان بهزیستی عنوان نمود، حقوق مربیان مهد کودک در سیستان و بلوچستان ماهیانه ۵۰ هزار تومان هست که اگر بیشتر از این مبلغ را بپردازیم خانواده ها نمی توانند هزینه های مهد را پرداخته و مهد تعطیل است و در اصفهان هم بطور متوسط دستمزد این مربیان حدود سیصد هزار تومان هست ولی ایشان حقوق دستمزد بالای حداقلی در تهران را می بینند که دلیل اشتباه ایشان از همین جا نشئت می گیرد. شاید این قوانین برای دهه های قبل و اوائل انقلاب مناسب بوده، ولی امروز باید با در نظر شرایط فعلی و افزایش روز افزون بیکاری به اصلاح آنها اقدام نمائیم.

نقل است: در معبدی گربه ای وجود داشت که هنگام مراقبه راهبه ها مزاحم تمرکز آنها می شد. بنابراین، استاد بزرگ دستور داد هروقت زمان مراقبه می رسد یک نفر گربه را گرفته و به ته باغ ببرد و به درختی ببندد. این روال سال ها ادامه پیدا کرد و یکی از اصول کار آن مذهب شد سال ها بعد استاد بزرگ در گذشت. گربه هم مرد. راهبان آن معبد گربه ای خریدند و به معبد آوردند تا هنگام مراقبه به درخت ببندند

ص: ۱۶۲

تا اصول مراقبه را درست بجای آورده باشند. سال ها بعد استاد بزرگ دیگری رساله ای درباره اهمیت بستن گربه به درخت در هنگام مراقبه نوشت(۱).

به واسطه اجرای این قوانین در سالیان گذشته، شاید کسی جرأت مخالفت با آنرا ندارد با هر مسئول اداره کار که تاکنون صحبت نموده ام، تایید مطالب فوق را داشته اند ولی به علت پست و مقام هیچ کدام حاضر به امضا و تایید مطالب به طور رسمی نشده اند، که این هم از همان الگوهای غلط هست.

در جایی دیگر دبیر کل خانه کارگر می گوید: برخورداری از تشکل های صنفی حق همه کارگران است. آیا بیکاران بزرگترین گروه بین گروه های آماده بکار نمی باشند؟ پس چرا این گروه صنفی، وکیل و پشتیبان تشکل ندارند؟

شاید اگر داشتند شرایط به گونه ای دیگر بود. از این رو لازم است همه گروه های مختلف در جهت روشن شدن مطلب بوسیله فیلم، تئاتر، کتاب، نشریه، سخنرانی و میزگرد و هر وسیله دیگر جبران گذشته را نموده و از اشتباهات آن درس گرفته و جامعه ای با عدالت بیشتر بنا نمائیم.

ص: ۱۶۳

۱- http://hekayathamchenanbaghist.blogsky.com

فصل ششم: اصلاح دستورالعمل ها چه زمانی اتفاق می افتد؟

اشاره

اصلاح قوانین و دستورالعمل ها در مقاطع مختلف به روش های مختلفی اتفاق می افتد که به بعضی از آنها اشاره می نمائیم.

۱-۶ اقبال عمومی

یکی از مواردی که می توان با آن به سرعت اصلاحات را انجام داد، روشن نمودن اذهان مردم و ایجاد مطالبه در جامعه هست. در این صورت است که مسئولین امر با پشتوانه مردمی اقدام به اصلاح می نمایند و اگر چنین نباشد باید دائماً کنترل نموده که تبعات آن برای کشور چه خواهد شد؟ و آیا بهتر است با مشکل کنار بیایند و یا تحولی را ایجاد نماید و بهترین روش، آگاه نمودن مردم است. مثال عینی آن پشتیبانی مردم از اقدامات هسته ای می باشد و نمونه مهمتر آن مشارکت مردم در قالب های بسیج و سپاه در پیروزی جنگ هشت ساله را می توان عنوان نمود.

۲-۶ همت بلند مسئولین

دیگر راه حل اصلاح قوانین، همت بلند مسئولین را می طلبد که با تحقیق در اجراء سیستم های مدیریتی در بهتر شدن وضع مردم کوشا باشند و با توجه به شعار های که هر ساله از طرف رهبری اعلام می شود، می توان امید داشت که هر چه سریعتر این اتفاق بیافتد که در این راستا حمایت هر سه قوه را برای پیشبرد امور طلب می نماید.

ص: ۱۶۴

تصویر


مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)
نذر اشتغال
ماده ۴۱ قانون کار - عامل بیکاری جوانان
تا کی برای سبز شدن چراغ تأمل می نمایید ؟
۱) ۵ دقیقه ۲) ۵ سال ۳) ۳۰ سال
(شاید چراغ خراب است)
در سی سال گذشته هر روز درصد بیکاران
افزایش یافته است و الان به بالاترین
نرخ خود رسیده است .
زنگ خطر :
جامعه تا کی برای اصلاح قانون کار
به مسئولین فرصت می دهد ؟

ص: ۱۶۵

در سوره کهف آمده است وقتی ذوالقرنین که بسیاری او را کوروش کبیر می دانند به منطقه قفقاز در مغولستان رسید مردم به او گفتند قوم های یأجوج و مأجوج بر ما ظلم می کنند و برای ما سدی بساز تا از حمله آنها بر ماجلوگیری نماید و ذوالقرنین قبول کرد و آن سد تاریخی را ساخت و از حمله قوم های یأجوج و مأجوج جلوگیری نمود. در اینجا متذکر می شوم ذوالقرنین نگفت با یکدیگر بر سر حقوق خودتان دعوا کنید و یا اینکه کار بیشتری با راندمان بالاتر انجام دهید بلکه به آنها گفت با یکدیگر سدی در برابر حمله این اقوام بسازیم. امروز هم چنین است هرچه به دعوای کارگر و کارفرما ادامه دهیم و یا کار بیشتر انجام دهیم به نتیجه ای کمتر می رسیم، بایستی در مقابل قوانین که مانع کار کردن و ایجاد تبعیض در جامعه شده است سدی بسازیم، که سرآمد آن قوانین، اصلاح ماده ۴۱ قانون کار می باشد. به سوالات بی منطقی که اخیرا مطرح شده توجه فرمایید: چرا حقوق کارگران که در اکثریت می باشد را باید نادیده بگیریم؟ واقعا طراحان سوال به پوچی سوال خود می اندیشند؟ و در مورد مردم چه فکر می کنند؟ در هر تیم فوتبال یک مربی و یک بازیکن وجود دارد، آیا بحث اکثریت و اقلیت وجود دارد؟

۳–۶ حد هیجان

منظور از حد هیجان این هست که در اثر بی توجهی به حل مسئله، اشکال به قدری بزرگ شود و نارضایتی عمومی ایجاد گردد که سیستم هیجانی شده و نیاز به اصلاحات با سرعت زیاد باشد. درآن موقع اقدامات خیلی کارساز نیست.

مردم نیاز به یک اقدام سریع دارند و اصولاً در این گونه موارد اقدامات سریع به صورت مسکن می باشد که کارهای بلند مدت را تحت الشعاع قرار می دهد و اثر گذاری را بسیار ضعیف و کوتاه می نماید و حتی ممکن است اشکالات زیر بنایی حادث گردد.

« تا سال ۱۴۰۰ تعداد تحصیل کرده های بیکار به ۱۰ میلیون نفر می رسد و این اتفاق غم انگیز خود گویای بسیاری از مشکلات است.»(۱)(یعنی حدود چهار برابر فارغ التحصیل بیکاری فعلی و این یعنی سونامی بیکاری)

« عبید زاکانی می گوید: شخصی خانه ای به کرایه گرفته بود، چوب های سقف آن بسیار صدا می کرد. صاحب خانه را خبر دادند تا مگر مرمتش کند. او پاسخ داد: چوب های سقف ذکر خداوند می کنند. گفت: نیک است اما می ترسم این ذکر به سجود بیانجامد. »(۲)

«بزرگترین امر به معروف حفظ نظام اسلامی هست و یکی از شاخه های آن ایجاد نظام عدالت اقتصادی و تلاش برای از بین بردن عدالت اقتصادی از بزرگترین منکر محسوب می گردد»(۳)

۴-۶ نادیده گرفته شدن دستورالعمل ها

زمانی که مسئولین رده پائین ادارات متوجه اشکالات اجراء قانون می شوند بخاطر منافع مردم قانون را نادیده می گیرند و یا در اجراء آن سخت گیری نمی نمایند،

۱- خبرگزاری مهر ۱۸/۰۶/۱۳۹۳

۲- حکایت های عبید زاکانی

۳- بیانات مقام معظم رهبری/حرم امام هشتم/ نوروز ۱۳۹۴

این عزیزان می دانند با اجراء قانون عملاً ضرر اصلی به کارگران وارد می شود؟ و البته ممکن است با همکاری ایشان مسیری انتخاب شود که قانون دور زده شود که این کار هم کاری همراه با استرس و نگرانی هست.

برای مثال می توان به کار در کارگاه های تولید صنایع دستی اشاره نمود. دستمزد اکثر این هنرمندان کمتر از اداره کار است. برای نمونه کارگران قالی بافی و ملیله حدود ده درصددستمزد مصوب و در مورد مینا کاری و تولید چرم حدود ۲۰ درصد مقدار تعیین شده از طرف اداره کار، دستمزد دریافت می نمایند و این کارگاه ها از چشم مسئولین هم مخفی نمی باشند؛ زیرا از مدیران موفق این گونه کارگاه ها، به عنوان کارآفرین در صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران قدردانی و تشکر به عمل می آید. اگر قرار باشد ایشان حداقل دستمزد مصوب را پرداخت نمایند، باید کارگاه را تعطیل نمایند، به همین دلیل وجدان مسئولین اداره کار منطقه اجازه چنین کاری را به ایشان نمی دهد و در نهایت از کنار این مسئله عبور کرده که حق وانصاف هم همین است.

با توجه به ضررهای عنوان شده برای اشخاص و جامعه به نظر می رسد باید در رفتارخود و استدلال های خودمان بیشتر دقت نمائیم و بگوئیم من در جایگاه یک دانشجو و یا یک زن سرپرست خانوار و یا یک بیکار و یا یک معلول چه حرکتی می توانم انجام دهم و یا اینکه من به عنوان یکی از مسئولین ذکر شده در این فصل چه وظیفه ای دارم و در جهت شفافیت بیشتر ماده ۴۱ قانون کار، چه حرکتی را می توانم انجام دهم، بدون اینکه بخواهم مقصر را دیگری معرفی نمایم اقدام به اصلاح نمایم؟ فرض را بر این بگذارم که اگر من حرکت نکنم هیچ کس اقدامی نخواهد کرد و فقط تقصیر را برگردن

خودم بیانـدازم. با اسـتعانت از خداوند و با توجه به مثل معروف از توحرکت ازخدا برکت اصـلاحات بیشتر درکار مردم ایجاد خواهد شد.

۵-۶ نتیجه گیری

با نگاهی به اسـتدلال های آمـده در بخش های قبلی و با توجه به اینکه هر ساله بر تعـداد بیکاران افزوده می گردد، لازم اسـت قـانونی را که ۳۰ سـال تجربه شـده، حتی برای یکسال کنار گذاشـته و اثرات آنرا مشاهـده نمائیم؛ ماننـد بسـیاری از کشورهای پیشرفته از تعیین حداقل دستمزد اجتناب نموده تا عرضه و تقاضای بازار براساس توانایی و نیاز هر شغل تعیین شود.

اگر حاضر به تصویب این نظریه نمی باشیم مطابق قوانین گروه دوم عمل نمائیم؛ یعنی حداقل منطقی تعیین گردد تا مددجویان حاضـر به کار با آن دسـتمزد باشـند زیرا امروزه اختلاف نظریه در دنیا بر سـر یکی از این دو است. از سیسـتم فعلی که تنها نیاز کـارگران شاغـل را در نظر می گیرد دست برداریم زیرا این قـانون در دنیای کنونی پـذیرفته نیست (تنها دو کشور مثل ایران به این روش عمل می نمایند و آنها نیز وضع بهتری از ما ندارند) و تنها نتیجه آن آمار بیکاری موجود در کشور هست.

نقل است که ملا نصرالدین بر بام رفته بود و مردم به او می گفتند مواظب باش از جلو بام نیفتی و او آنقدر عقب عقب رفت تا از پشت سـر افتاد و حال وضـعیت اشـتغال، در کشور ما چنین است که تعـداد بیکاران هر روز افزایش می یابـد و کارگران هم امنیت شغلی ندارند هر روز شرکتی تعطیل و کارگرانش اخراج گردیده و به گروه بیکاران اضافه می گردد.

ص: ۱۶۹

اگر جرات انجام هیچکدام از نظریه های منطقی بین المللی وجود ندارد و می خواهیم به همین مدل انحصاری خودمان عمل کنیم، برای نیازمندان بیکار جامعه قوانین جداگانه تدوین نماییم. که این گروه ها عبارتند از: معلولین، دانشجویان، زنان سرپرست خانوار، سربازان، افراد سابقه دار، معتادین، سالمندان بدون مستمری، بیماران صعب العلاج و روستائیان.

البته در مورد دانشجویان، وزارت علوم می تواند قوانین خودش را اصلاح نماید و ۲ماه کارآموزی را به مدت تحصیل دانشجویان به طور جداگانه اضافه نماید تا پس از آن، فارغ التحصیلان توانمند برای کار داشته باشیم همچنین در مورد استان های محروم مانند سیستان و بلوچستان می توان برای این گونه مراکز قوانین جداگانه تدوین نمود. و یا حداقلی کمتر از حداقل دستمزد کشوری تعیین شود (مطابق سیستمی که در کشورهای پیشرفته در حال اجراء می باشند) دسته آخر مشاغل کم درآمد و خیریه هایی که سودآور نیستند را از شمول قانون کار خارج نمائیم (که این مورد هم در کشورهای پیشرفته در حال انجام هست). لازم به ذکر است این طرح ها هیچ گونه بار مالی برای دولت ندارد و باعث کم شدن هزینه های دولت هم می گردد.

اولین نتیجه اصلاح قانون، رسمی شدن کار هفت میلیون بیکار هست و دومین نتیجه آن امکان بکارگیری افراد نیازمند است و سومین نتیجه آن کاهش قیمت تمام شده به نفع مصرف کنندگان و چهارمین نتیجه امکان صادرات بواسطه کاهش قیمت و اشتغال بیشتر بیکاران خواهد بود.

ص: ۱۷۰

تصویر

مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)



راه های اصلاح قانون

بدون روشنفکری عمومی و دریافت اینکه قانون کار فعلی بر ضرر عموم جامعه می باشد ، اصلاح قانون غیر ممکن است .

نمایندگان مجلس و دولت منتظر درخواست مردم می باشند .

رئیس جمهور : ما مجری خواسته های مردم هستیم .

برای اصلاح قانون منتظر همکاری شما عزیزان برای ارتباط با رهبری و مردم هستیم .





بعضی از دلایل نامیدن رهبری بنام (تنهاترین سردار اشتغال)

جلسات مدیرعامل خیریه با مسئولین ذیربط :

۹۵/۰۴/۱۵ : جلسه با وزیر کار و رئیس بهزیستی و نماینده مجلس اصلاح قانون خط قرمز می باشد

۹۵/۰۲/۱۵ : جلسه با مرکز پژوهش های مجلس .... اصلاح قانون خط قرمز می باشد

۹۴/۱۲/۱۵ : جلسه با معاونین وزارت کار .... تا کنون برای اشتغال نیازمندان فکری نشده است

در ۱۸ بخش اقتصاد ایران که ما بررسی کردیم، فرصت های چند گانه برای نوسازی و افزایش کارایی و رقابت پذیری وجود دارد. تحقق این پتانسیل ها مستلزم بهبود های

چشمگیر در ساختار اقتصاد ایران از جمله شتاب بخشی به رشد بهره وری و نرخ مشارکت بسیار بالاتر نیروی کار و در کنار آن ورود حجم عظیم سرمایه گذاری اثر بخش است. در حالی که حجم این کار ها ممکن است رعب آور به نظر آید. اما کره جنوبی، مالزی و برخی کشور های اروپای شرقی راه هایی را برای تقویت تولید ناخالص داخلی خود در یک دوره چند ساله پیدا کرده اند. ایران نیز اگر بخواهد از این فرصت ها استفاده کند، باید اصلاحات عمده را برای جذب سرمایه گذاری درست، افزایش رقابت پذیری و کارایی بازار محصولات به انجام رساند و پویایی بازار نیروی کار را افزایش دهد.

امید است این همدلی و همزبانی (کتاب نقش من در بیکاری) از طرف ملت با دولت موثر افتد و کشور را پیش از اتفاق هیجانات غیر قابل کنترل تا ۶ سال آینده که تعداد فارغ التحصیل بیکار به مرز ده میلیون نفر خواهد رسید، به سمت و سوی عقلانی و منطقی هدایت کرده باشد.

فصل هفتم: خیریه نذر اشتغال امام حسین (علیه السلام)

۷-۱ معرفی موسسه نذر اشتغال

در این خیریه برآن شدیم تا با توجه به این که یکی از اصلی ترین معضلات کشور اشتغال است به خیرین و جامعه خود بگوئیم بیائید با یاری یکدیگر به رفع این معضل بپردازیم. نام خیریه را "نذراشتغال" نهادیم چون معتقدیم همان گونه که برای درمان، غذا، پوشاک، بهداشت، مدرسه سازی و امور فرهنگی مذهبی نذر می کنیم بایستی در زمینه اشتغال و مهم تر از آن در زمینه فرهنگ اشتغال نیز نذر کنیم.

واضح است در بسیاری از موارد دریافت هدایایی همچون غذا، پوشاک و درمان به صورت عادت شده و شخص دریافت کننده خیرات و نذورات، خود را مستحق دریافت می داند، خواه این پرداخت از طرف خیریه های مردمی باشد و یا از طرف خیریه هایی که با بودجه دولت اداره می شود به هر حال در بسیاری از موارد این عمل ارزشمند به یک ضد ارزش تبدیل شده است و دریافت کننده خدمات و کالا دلیلی برکارکردن و بهبود شرایط زندگی خود نمی بیند که اگر چنین کند مستمری اش قطع خواهد شد.

از طرف دیگر خیرین هم تغییر روش نداده و با توجه به عدم علاقه به پایان دادن و پرداخت بدون زحمت، بازهم به همین روش سنتی عمل می کنند. علت اصلی این چرخه معیوب، سختی اداره کردن یک خیریه اشتغال و آسانی اداره کردن یک خیریه پخش پوشاک و غذا هست، به گونه ای که برای اداره کردن یک خیریه پخش، کافی است دو نفر امین، روزی چند ساعت وقت صرف نموده و مسئولیت شناسایی و تقسیم

را انجام دهند، درحالی که برای ایجاد و استقرار یک خیریه اشتغال تلاش و تخصص اشتغال و مدیریت کارآمد نیاز است تا بتوان کاری شایسته انجام داد. در یک خیریه پخش، دریافت کننده کالا، بدون زحمت، خدمات دریافت می کند و می گوید: خداوند پدر و مادرت را بیامرزد که این اجناس را به این راحتی در اختیار من گذاشتی و خیر از شنیدن این کلمات احساس شادی می کند درحالی که درخیریه اشتغال شخص باید زحمت بکشد تا مبلغی دریافت نماید. شاهد این مدعا آمار خیریه های اشتغال است که تنها ۲ درصد از خیریه های موجود را به خود اختصاص داده و بقیه در موارد دیگر فعالیت می نمایند.

آمار یک خیریه معروف در اصفهان را بررسی کردم و متوجه شدم به ازاء هر نفر از خانواده ایتام، خواه این شخص دانشجو و یا دانش آموز باشد، ماهیانه مبلغ ۱۰۰ هزار تومان هزینه می شود که اگر مبلغ یارانه و کمک های دیگر خیریه ها را به این مبلغ اضافه کنیم، مبلغ دریافتی برای هر نفر بیش از ۱۵۰ هزار تومان است. حال یک خانواده ۴ نفری که حدود ۶۰۰ هزار تومان دریافتی دارد چرا باید دنبال کار باشد؟

مدیر عامل خیریه ی دیگری نیز عنوان می کرد: هزینه های تحصیل دانش آموزان سیّد، از ابتدایی تا پایان دانشگاه را در اصفهان، شهرکرد و فریدن تقبل نموده اند. از ایشان پرسیدم در ازاء ارائه این خدمات، آیا کاری از ایشان طلب می کنید و یا آنها را به کاری عام المنفعه وا میدارید؟ ایشان پس از تامل و نگرانی اعلام نمودند: خیریه چنین دستور کاری را تعریف نکرده است و درخواست کردند، تا با هم فکری مسیری

را برای خیریه تعریف نموده و مددجویان در مقابل دریافت خدمات، کاری هرچند کوچک را انجام دهند.

«بخشندگی را اندازه ای است که چون از آن بگذرد، اسراف است. (امام حسن عسگری (علیه السلام) »(۱)

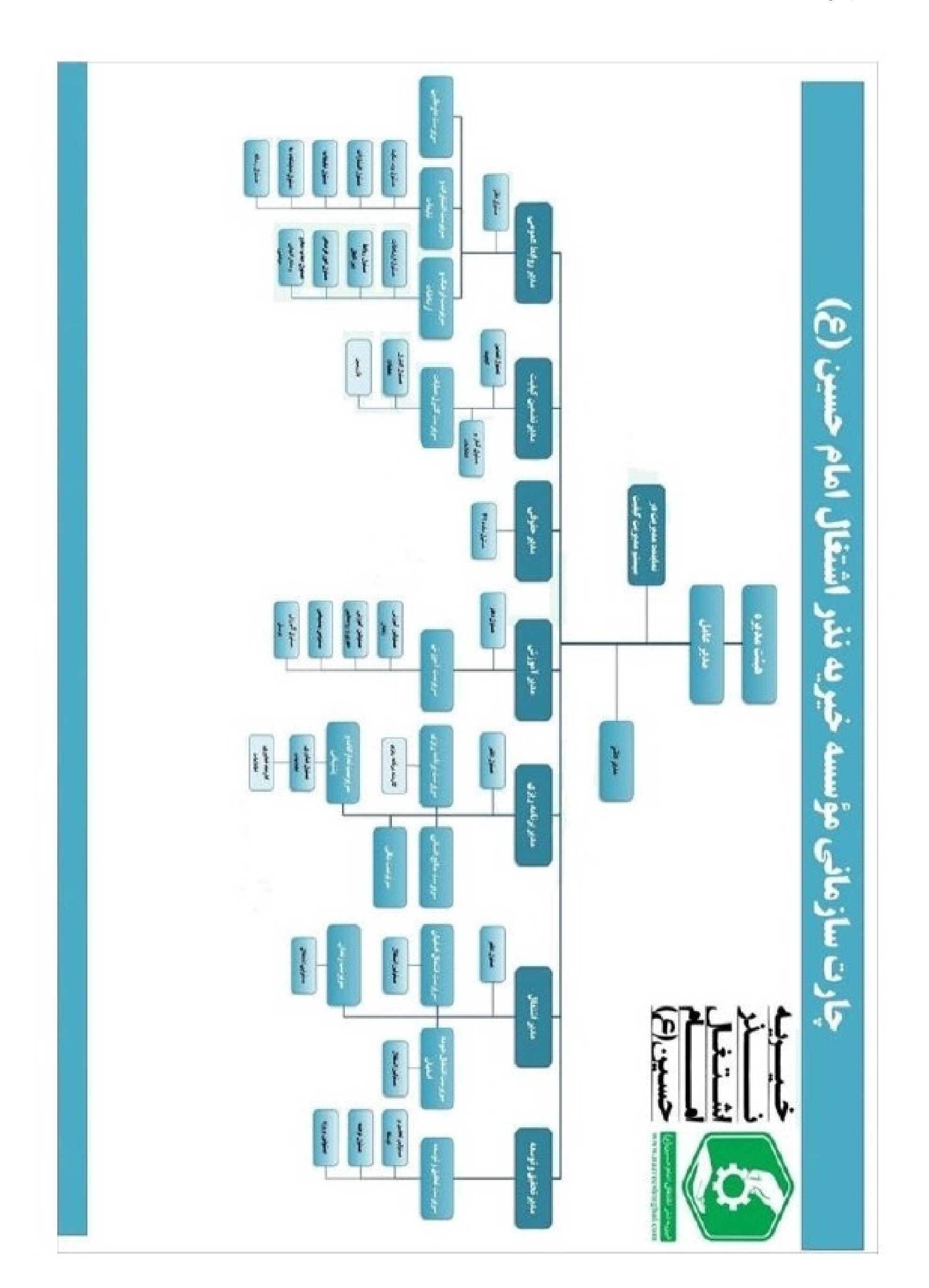
در این فصل برآنیم مطالبی در مورد خیریه نذر اشتغال با توجه به تجربه های بدست آمده بیان نماییم تا در صورت تمایل، خیرین خیریه های خود را به سمت اشتغال معطوف نموده و از هدر رفتن سرمایه های ملی جلوگیری نمایند. لازم به ذکر است که خدمات رایگان فقط مربوط به کسانی است که توانایی کار ندارند و فرزندانی هم ندارند که بتوانند کارکنند، در این صورت می توان به این افراد خدمات رایگان تحویل داد. خیریه نذر اشتغال آمادگی خود را در انتقال دانش در توانایی اداره کردن خیریه های اشتغال بطور رایگان اعلام می دارد.

۷-۲ چارت خیریه

در این نوع خیریه ها باید افرادی متخصص استخدام شوند و این افراد باید به صورت تمام وقت در خیریه کار کنند، زیرا انجام این گونه کارها به صورت پاره وقت و یا کار در اوقات فراغت موثر نخواهد بود. باید در خیریه های اشتغال، چارت سازمانی تعریف شود و مسئولیت هر شخص بطور دقیق مشخص گردد. در خیریه نذر اشتغال بیش از ۱۰۰ نفر به صورت تمام وقت مشغول بکار می باشند و بیش از یکصد نیروی داوطلب بصورت پاره وقت با خیریه همکاری می نمایند.

۱- یازده گوهر تابناک از امام حسن عسگری

تصویر



۷-۳ شرح وظایف و مسئولیت ها

در بالاترین سطح تصمیم گیری، هیئت مدیره خیریه حضور دارند که تصمیمات آنها برکل خیریه اثرگذار هست. پس از هیئت مدیره، پست مدیریت عامل تعریف شده که مجری مصوبات هیئت مدیره است.

واحد حقوقی: مسولیت این واحد، تحقیق و بدست آوردن اطلاعات، تطبیق قوانین در راستای کمک به مسئولین، به منظور ایجاد بستر مناسب در زمینه اشتغال زایی دانشجویان، معلولان، زنان سرپرست خانوار، زندانیان و دیگر اقشار آسیب پذیر، ارائه طرح اصلاح قوانین کار برگرفته از مسائل و موارد شرعی و قوانین مدون جمهوری اسلامی ایران، ارائه خدمات مشاوره ای حقوقی به مدیریت ارشد سازمان و تدوین اصول کلیه قراردادها می باشد. لازم به ذکر است از وظایف این واحد برقراری ارتباطات نسبتا خوب و نزدیک با نمایندگان مجلس شورای اسلامی و هیات دولت می باشد و امید است این واحد با سعی و تلاش، امکان اشتغال ده ها میلیون نفر را در سطح کشور فراهم آورد.

نماینده مدیریت: ایشان و پرسنل شاغل در این واحد موظف به نظارت بر حسن انجام فعالیت ها و ارائه گزارش به مدیریت عامل می باشند.

اتاق فکر: افرادی هستند که در مورد روش ها و طرح ها تصمیم گیری می کنند و می توانند از اعضاء خیریه و یا خارج از خیریه باشند. نکته مهم این که به دلیل عدم وجود اطلاعات کافی از اداره خیریه های اشتغال و عدم وجود این گونه خیریه ها، کار این اعضاء بسیار حساس بوده و نیازمند توجه دقیق این افراد به طرح ها هست و عواقب اجراء و چگونگی اجراء را بررسی نمایند تا مانند خیریه های پخش دچار مشکل اجراء و ایجاد فرهنگ غلط درجامعه نباشند. البته خیریه نذر اشتغال در این مورد می تواند به جای

ص: ۱۷۷

مراکز دیگر و برای دیگر خیریه ها جلسه اتاق فکر تشکیل دهد تا به آسانی بتوانند از خدمات این واحد بسیار مهم بهره مند شوند.

واحد پژوهش: این واحد در خیریه نذر اشتغال به پژوهش در امور درخواست شده واحد ها از منابع داخل و خارج از کشور اقدام می نماید که پس از در اختیار گذاشتن نتایج پژوهش ها، اتاق فکر در خصوص نحوه اجرایی آنها تصمیم گیری می نماید. همچنین بررسی چگونگی ترویج فعالیت های داوطلبانه در کشور از وظایف این واحد می باشد.

واحد آموزش: این واحد وظیفه اجراء مصوبات اتاق فکر در حوزه آموزش را بر عهده دارد. اجرای برنامه های آموزشی بخصوص در شهر و روستاهای اصفهان و دیگر مناطق کشور در حال ارائه می باشد.

واحد اشتغال: این واحد موظف به ایجاد و اداره کارگاه های اشتغال خیریه است.

واحد برنامه ریزی: این مجموعه با هدف فعالیت های مرتبط با هر واحد فعالیت نموده و نسبت به تامین مواد اولیه و تامین نیاز واحدهای دیگر و انجام تدارکات مورد نیاز اقدام می نماید که کدام واحد چه کاری را در چه زمانی انجام دهد و مسئولیت دستور خرید مواد اولیه و برنامه های تولید و هزینه کردن ها را برعهده دارد که این تصمیم ها براساس درخواست انجام کار از طرف اتاق فکر می باشد.

واحد تضمین کیفیت: این واحد وظیفه تدوین رویه ها و دستورالعملهای اجرایی را برعهده دارد. همچنین این واحد با نظارت خیریه نذر اشتغال می تواند به دیگر خیریه ها در این زمینه خدمت رسانی نماید.

واحد خرید: وظیفه این واحد، خرید براساس اعلام نیاز واحد برنامه ریزی است.

واحد مالی و حسابداری: وظیفه این واحد کنترل حسابها و تخصیص بودجه هست.

ص: ۱۷۸

واحد فروش: وظیفه این واحد کمک به روند فروش برای کارفرمایان هست، زیرا رونق فروش محصولات کارفرمایان، در وضعیت مددجویان موثر خواهد بود.دامنه فعالیت این واحد به داخل و در صورت ایجاد شرایط به خارج از کشور تعمیم می یابد.

واحد انبار: این واحد وظیفه کنترل موجودی و ثبت ورود و خروج ها را بر عهده دارد.

واحد روابط عمومی: این واحد وظیفه ارتباط خیریه با خیریه های دیگر و همچنین با سازمان های دولتی واشخاص را برعهده دارد، ارتباط با سازمان ها و ادارات داخلی و خارجی با توجه به مقررات کشور از جمله وظایف این واحد هست. از دیگر وظایف این واحد بکارگیری و سازماندهی نیروهای داوطلب بر عهده این واحد می باشد.

واحد منابع انسانی: این واحد به علت شکل خیریه که با قوانین سازگاری ندارد مسئولیت بسیار خطیری در زمینه بستن قرارداد با مددجویان به گونه ای که به خیریه آسیبی نرسد و مسئولیت جذب و استخدام نیروهای داخلی و سازماندهی و آموزش ایشان را برعهده دارد.

واحد کنترل کیفیت و کنترل عملیات:این واحد وظیفه کنترل فعالیت های مصوب و انجام شده واحدها را بر عهده داشته تا در کلیه واحدهای خیریه کارها در زمان مقرر و با کیفیت مطلوب انجام دهند.

۴-۷ کارگاه های اشتغال

کمک به ایجاد کارگاه های اشتغال یکی از فعالیت های خیریه است، ولی مطلوب تر آن است که خیریه ها در اداره کارگاه ها وارد نشده و تنها بر نظارت آن اکتفا نمایند. در این صورت هم کارگران به کار واقعی رسیده اند و با شرایط واقعی مشغول بکار شده اند و هم کارفرمایان در این راستا توانمند شده تا پس از مدتی این کارفرمایان بتوانند درصورت امکان کاری مستقل، با توجه به سابقه کاری بدست آمده، پیدا کنند. خط قرمز خیریه نذر

اشتغال، ورود به کارفرما شدن خیریه است، که در این صورت خیریه هر روز بدهکار مددجو خواهد بود و از سویی ممکن است قدرت اداره کارگاه را نیز نداشته و با ضرر و زیان مالی روبرو گردد. علاوه بر این امکان گسترش خیریه از مجموعه سلب خواهد شد. وظیفه خیریه های اشتغال این است که مکانی را از خیَر حتی المکان بطور رایگان اجاره نمایند و کارفرمایی را پیدا کنند که بتواند کارگاه را برای شغل خودش اداره نماید و مبلغی براساس توانائی خیریه به کارفرما بابت تجهیزات و سرمایه درگردش، به ازاء هر نفر شاغل پرداخت نمایند (مثلاً ـ به ازاء هر نفر ایجاد اشتغال حدود یک تا دو میلیون تومان به کارفرما قرض الحسنه بدهند که در زمان اجراء کار و دریافت سود توسط کارفرما این مبلغ به خیریه عودت داده شود). البته باید مشاغلی درنظر گرفته شود که جای کمی را درکارگاه به ازاء هر نفر اشغال نماید تا بتوان با ظرفیت محدودیت مکان، افراد بیشتری را مشغول به کار نمود. از نظر خیریه نذر اشتغال کارفرما کسی است که قدرت خرید مواد اولیه، اداره کارگاه، آموزش پرسنل، پرداخت حقوق و از همه مهم تر توانایی فروش محصول تولیدی خود را داشته باشد در این صورت خیریه با ایشان قرارداد، منعقد نموده و محل رایگان و کمک هزینه سرمایه گذاری، با شرایط قرض الحسنه در اختیار ایشان قرار می دهد.

کارگاه های شهری و روستائی فقط برای زنان تعریف شده است زیرا این گروه نیاز بیشتری به کار داشته و در صورت پیدا نکردن کار می توانند مشکلات بیشتری را برای جامعه به وجود آورند و از سویی با توجه به شرایط خانوادگی و مشکلات سرپرستی، کمتر می توانند کار پیدا کنند. به دلیل ماهیت شغل های معرفی شده که غالبا کم سرمایه و کم درامد هستند، انعقاد قرارداد کار با کارگران این مشاغل با حداقل حقوق اداره کار میسر نمی باشد. به ندرت اتفاق می افتد که زنان با توجه به شرایط خاص خیریه ها و عام المنفعه بودن آن علیه خیریه شکایت کنند ولی مردان با توجه به تفاوت های مشخص با زنان

زودتر از این گروه قرارداد شرعی اولیه خود را فراموش کرده و علیه خیریه شکایت می نمایند که نتیجه آن در فصل های گذشته ذکر گردید. در صورتی که کارگری از خیریه شکایت کند و خیریه مدارک کافی برای دور زدن قانون تنظیم نکرده باشد، رأی به نفع مددجو صادر خواهد شد و خیریه باید این مبلغ را از سود های بدست نیاورده بلکه از خیرین دریافت کرده است را به ایشان پرداخت نماید که در صورت تکرار این روند، خیریه با مشکل ورشکستگی روبرو و تعطیل خواهد شد. در یک نمونه عینی مدتی قبل کارفرمایی به خیریه مراجعه و عنوان کرد که می تواند یکصد نفر را برای شغل قلم زنی استخدام نماید اما فقط در زندان اقدام به این کار خواهد نمود. به ایشان گفتم: چرا در محل زندگی خود که نزدیک مبارکه اصفهان است اقدام به ایجاد کارگاه نمی کنید؟ ما نیز به شما در ایجاد این امر کمک خواهیم کرد. ایشان در پاسخ گفتند که من حدود ۴۰ نفر کارگر داشتم ولی یکی از آنها بر خلاف قرارداد از من شکایت کرد و اداره کار مرا مجبور به پرداخت 7.5 میلیون تومان به وی نمود (یعنی معادل حداقل حقوق ۱۰ ماه یک کارگر ساده) و من کل کارگاه را تعطیل کردم زیرا توان پرداخت چنین مبالغی را ندارم. خیریه به دلایل اشاره شده ناگزیر است تا اصلاح قوانین، تنها به راه اندازی این کارگاه ها برای زنان سرپرست خانوار اهتمام ورزد. فعالیت دیگر خیریه در این زمینه، راه اندازی کارگاه در زندان ها هست. در این خصوص تفاوتی بین زندان زنان و مردان وجود ندارد و حتی بهتر است در مرحله اول اشتغال برای مردان صورت پذیرد تا مهارتی را در طول مدت حبس فرا گرفته و پس از آزادی بتوانند کسب درآمد نموده و موجبات آرامش خود و خانواده را فراهم می نماید. لازم به ذکر است که کار زندانیان در بند زندان مشمول قانون کار و بیمه تأمین اجتماعی نمی شود و فقط باید با سازمان های زندان و یا واحد تعاون قرارداد منعقد نمود.

۷–۵ فعالیت های فرهنگی

همانگونه که ذکر شد در حال حاضر اشتغال مهمترین، نیاز کشور است و به سبب آن آموزش مهارت منجر به اشتغال و علاقمند کردن جوانان به اشتغال از اهمیت والایی برخوردار هست. یکی از مهم ترین وظایف مسئولین دولتی و خیریه های اشتغال، ایجاد فرهنگ کار بوده که می تواند از اشتغال کم هزینه تر و پربازده تر باشد. البته فعالیت در این زمینه نیاز به دقت و کنترل بیشتری نسبت به ایجاد اشتغال دارد، برای رسیدن به این نتیجه بهتر است مقاطع سنی که نیاز به اشاعه این فرهنگ بین آنان هست مشخص شوند که با این تقسیم بندی می توان از نیروهای داوطلب و رایگان در هر مورد استفاده نمود و پر واضح است که برای مکان های مختلف مثل شهر و روستا باید کارهای متفاوتی انجام پذیرد.

۷–۶ تقسیم بندی براساس مقاطع سنی و تحصیلی

با توجه به اینکه هر مقطع سنی، نیازمند روشی خاص برای آموزش بوده و اینکه توانائی مقاطع مختلف، متفاوت هست، این خیریه جهت نهادینه کردن فرهنگ کار در کشور برای مقاطع مختلف سنی برنامه ای متناسب با آن مقطع در نظر گرفته است. مانند: مهد کودک، پیش دبستانی، دبستان، دبیرستان (دوره اول و دوم)، دانشگاه، سربازی، فنی و حرفه ای، میان سالی و سالمندی.

۷–۷ تقسیم بندی بر اساس امکانات و روش های فرهنگی

جهت رسیدن به اهداف فرهنگی نیاز است که برای هر سنی از ابزارهای خاص خود استفاده شود. البته ممکن است در بعضی موارد این ابزار به صورت مشترک مورد استفاده قرارگیرد مانند فیلم های تلویزیونی و فیلم های سینمائی و آموزش مهارت به فرزندان در مقاطع مختلف تحصیلی که پدر و مادرها هم درگیر شوند. یکی امکانات و روش های مورد استفاده

در خیریه برگزاری مسابقه های فرهنگی می باشد که در سه موضوع طرح ریزی شده و برای هر کدام جایزه جداگانه در نظرگرفته شده است. نمونه ای از این مسابقات، پیرامون مسائل زیر طرح ریزی شده است:

۱-انجام کارهای خیر ۲-انجام هرنوع کار درآمدزا ۳-انجام امور پیشگیری از اعتیاد

برای اطلاعات بیشتر در این زمینه می توانید به سایت خیریه مراجعه نمایید.

از روش های دیگر اشاعه فرهنگ اشتغال می توان به استفاده از شعر، تدوین کتاب، نقاشی و موسیقی (مثل آهنگ هایی که آقای زمانی علیه آمریکا می خوانند برای اشتغال هم بخوانند)، نمایش و طراحی بازی هایی که برای هر سن مناسب هست اشاره کرد که نقش اشتغال درآن پر رنگ باشد. طراحی و استفاده از مسابقات عمومی مانند: عکس، نقاشی، شعر و مقاله و ارائه مقالات جهت درج در مجله ها و روزنامه ها و در نهایت همکاری روحانیون با ارائه مطالبی در جهت موضوع برای گسترش فرهنگ اشتغال به خصوص برای جوانان کشور است که جمع این فعالیت ها به صورت محدود مجموع فعالیت هایی است که می تواند برای منطقه ای خاص و یا برای کل کشور اجرا شده و به حول و قوه الهی منجر به اشاعه هر چه بیشتر و بهتر فرهنگ اشتغال شود.

همانگونه که قبلاً هم ذکر شد فرهنگ اشتغال و اشاعه آن بسیار مهم تر از ایجاد کارگاه اشتغال است و ایجاد کارگاه درخیریه نباید بیشتر از ۳۰ درصد از توان مالی و نیروهای خیریه را جذب نماید و پس از اجراء این مراحل، پس از چند سال جوانانی آماده و علاقه مند و توانا به کار خواهیم داشت.

۷-۸ گرفتن بازخوردها

آنچه در هر واحد تولیدی و خدماتی اهمیت بسیار دارد بررسی عملکردها، ارزیابی نمودارها و گزارشات و ارائه آن به هیئت مدیره و اتاق فکر است که با دیدن این گزارشات، اقدامات

ص: ۱۸۳

عملی درجهت هر چه کم کردن هزینه ها و پر بار کردن فعالیت ها برداشته می شود و از ادامه عملیات بیهوده ممانعت به عمل خواهد آمد و در مورد خیریه که با پول خیرین بنا نهاده شده است، استفاده از این سیستم، بیش از دیگر مراکز احساس می شود و می بایست، دست اندرکاران خیریه ها برای آن اهمیت زیادی قائل شوند.

۷–۹ برخی آمار کار های انجام شده تا کنون

اشتغال : ایجاد دوازده کارگاه اشتغال در مناطق مختلف شهر اصفهان و اشتغال زایی برای بیش از ۴۰۰ نفر از زنان سرپرست خانوار در این کارگاه ها و یا به صورت کار در منزل ، همچنین اشتغال زایی برای بیش از ۵۰۰ نفر از زندانیان در بند زندان های اصفهان از دیگر فعالیت ها در این عرصه بوده که این آمارها رو به افزایش است.

از دوازده کارگاه اشتغال چهار کارگاه مربوط به خیریه و هشت کارگاه با تشویق و حمایت برای خیریه های دیگر ایجاد شده است.

آموزش: برگزاری دوره های آموزشی زبان، کامپیوتر دوره های فرزند پروری، مهارت های زندگی، پیشگیری از اعتیاد و.. در۱۳۹روستای سطح استان اصفهان به همراه برگزاری دوره های آموزش مهارتی منجر به اشتغال در کارگاه های روستایی و شهری که همه این آمارها رو به افزایش می باشد.. اعزام و استقرار بیش از ۲۵ روحانی در بند های زندان، به مدت ۶ ساعت در روز به منظور ارتباط چهره به چهره با زندان یان، که اثرات بسیار مثبت از نظر فرهنگی و....در آرامش آنان داشته است. که این امر مهم برای اولین بار در کشور انجام شده است

پژوهش: برگزاری دوره های مدیریت ویژه نوجوانان، آماده سازی مقاله های پژوهشی، ارائه و اجرای طرح های پژوهشی و حضور در همایش ها، چاپ مقالات در مجله های خارجی، برگزاری جلسات بسیار با سازمان ها و ارگان های دولتی و خصوصی، تشکیل

کمیته اشتغال در انجمن ایتام امام زمان (عج)، ایجاد خانه میان راهی ویژه زنان آسیب پذیر با همکاری سازمان ایجاد مراکز کار و اسکان برای جوانانی که به سن ۱۸ رسیده و باید از حمایت های بهزیستی خارج شوند و آسیب شناسی کارگاه های اشتغال زنان با هدف بهبود سیستم ها و روش های موجود که امید است با این روش ها از معضلات این گروه افراد کاسته شود.

برای بدست آوردن آمار های به روز می توانید از سایت خیریه بازدید نمایید.

۷-۱۰ راه های ارتباط با ما

سایت:www. nazreeshteghal.com ایمیل:info@nazreeshteghal.com

روابط عمومی: ۰۹۱۳۶۵۹۹۸۴۱ اشتغال: ۰۹۱۳۶۵۹۹۸۸۱

فکس: ۰۳۱-۳۳۲۷۱۵۰۹ تلفن: ۰۳۱-۳۳۲۷۱۴۲۹

شماره حساب (بانک ملی): ۰۱۱۰۴۲۰۵۸۳۰۰۳

به نام موسسه خیریه نذراشتغال امام حسین (علیه السلام) .

((به امید جامعه ای عاری از بیکاری))

من ز مسجد به خرابات نه خود افتادم

اینم از عهد ازل حاصل فرجام افتاد

چه کند کز پی دوران نرود چون پرگار

هر که در دایره گردش ایام افتاد

هر دمش با من سوخته لطفی دگر است

این گدا بین که چه شایسته انعام افتاد

صوفیان جمله حریفند و نظر باز ولی

ز ین میان حافظ دلسوخته بدنام افتاد

حافظ

تصویر



نمونه کلاس آموزش زبان و کامپیوتر در ۱۳۹ روستا



نمونه سمینار آموزشی پیشگیری از بیکاری و اعتیاد در دانشگاه ها

ص: ۱۸۶

کارشناسان خیریه نذر اشتغال امام حسین (علیه السلام)

نام	نام خانوادگی	آخرین مدرک تحصیلی	پست سازمانی
حامد	هژبرنژاد	دانشجوی کارشناسی مدیریت امور فرهنگی	نماینده مدیریت در سیستم مدیریت کیفیت
		واحد آموزش	
امیر علی	مرادی	لیسانس متالوژی	سرپرست واحد آموزش
فتانه	رستمی	دانشجوی کارشناسی حقوق	مسئول آموزش روستا
روح الله	کریمی	دیپلم	مسئول آموزش روستا
مهدی	عمادی	دیپلم علوم انسانی	مسئول آموزش زندان
سعید	طاهری	فوق دیپلم برق	مسئول آموزش روستا
جواد	رحیمی	کارشناسی مدیریت	مسئول آموزش روستا
مهدیه	قاسمی	کارشناسی روابط عمومی	کارشناس روابط عمومی
سارا	حسین پور	کارشناسی ارشد ادبیات کودک و نوجوان	کارشناس آموزش
زهرا	سعیدی	کارشناسی ارشد صنایع	مشاور آموزش
قاسم	محمدیان	لیسانس روانشناسی	مبلّغ زندان
مهدی	عمادی	دیپلم	کارمند آموزش زندان
سید روح الله	مهدوی	حوزوی	مسئول آموزش زندان
محسن	کریمی	حوزوی	مبلّغ زندان
محمد	کریمی	حوزوی	مبلّغ زندان
محمد	طهماسبی	حوزوی	مبلّغ زندان
مصطفی	طهماسبی	حوزوی	مبلّغ زندان
سید اسماعیل	حسینی	حوزوی	مبلّغ زندان
حمید	بوالحق	حوزوی	مبلّغ زندان
سید امیر	هاشمی	حوزوی	مبلّغ زندان
سید قاسم	موسوی	حوزوی	مبلّغ زندان
محمدنبی	دوستی	حوزوی	مبلّغ زندان
محمدرضا	عالم حبیب آبادی	حوزوی	مبلّغ زندان
سیدعبدالحسین	تقوی نژاد	حوزوی	مبلّغ زندان
ایمان	رضایی	حوزوی	مبلّغ زندان
علی اصغر	رضایی	حوزوی	مبلّغ زندان
مهدی	شایان	حوزوی	مبلّغ زندان
حسین	رضوانی	حوزوی	مبلّغ زندان
محسن	عادل پور	حوزوی	مبلّغ زندان
مرتضی	بهرامی	حوزوی	مبلّغ زندان
محمود	رحیمی	حوزوی	مبلّغ زندان
سیدابراهیم	رمضانی	حوزوی	مبلّغ زندان
مجید	قاسمی	حوزوی	مبلّغ زندان
مسعود	رمضانی	حوزوی	مبلّغ زندان
مینا	نجاتی	حوزوی	مبلّغ زندان
فاطمه	شیخی	حوزوی	مبلّغ زندان
		واحد اشتغال	
حمیدرضا	اصفهانی	کارشناسی ارشد طراحی صنعتی	مدیر اشتغال
حسین	شاطرزاده	فوق دیپلم اقتصاد اجتماعی	سرپرست کارگاه ها
مهدی	مولودیان	کارشناسی اقتصاد	سرپرست کارگا ها
مرضیه	مرادی	دیپلم طراحی دوخت و تربیت مربی	سرپرست کارگاه امیرکبیر

تصویر

مریم	داودی	دیپلم تجربی	سرپرست کارگاه حصه
محسن	عمراتی	کارشناسی ماشین آلات و تولید	کارشناس اشتغال
رسول	صادقیان	کارشناسی الکترونیک	سرپرست کارگاه زندان
زینب	حسین پور	کارشناسی الهیات	سرپرست سالن مطالعه حصه
زهرا سادات	هاشمی	کاردانی مددکاری	سرپرست کارگاه بهرام آباد
رضا	جریانی	کارشناسی ارشد کشاورزی	مسئول دفتر واحد اشتغال
واحد برنامه ریزی			
شهروز	شیخی پور	کارشناسی مدیریت	مدیر برنامه ریزی
مریم	آقابابایی	کارشناسی سخت افزار	سرپرست منابع انسانی و مسئول دبیرخانه
مهدی	ابراهیمی	فوق دیپلم نرم افزار	سرپرست تدارکات و انبار
اکرم	محمد خانی	کارشناسی حسابداری	سرپرست حسابداری
پوریا	فرهنگ	دانشجوی رشته میکانیک	کارمند برنامه ریزی
احمد	ترابی	فوق دیپلم نرم افزار	کارمند IT
مینا	اسدی	کارشناسی حسابداری	کارشناس حسابداری
علیرضا	قاسمی	دیپلم	مسئول انتظامات
مرضیه	افخمی	کارشناسی صنایع	سرپرست برنامه ریزی
واحد تحقیق و توسعه			
مهدی	کیخسرو کیانی	کارشناسی علوم تربیتی	مدیر تحقیق و توسعه
سعید	غلامی	کارشناسی مترجمی زبان انگلیسی	سرپرست تحقیق و توسعه
حسین	درخشان فرد	کارشناسی مهندسی برق	مسئول منطقه حصه و دانشگاه اصفهان
معین	مرادی	کارشناسی مهندسی برق	مسئول کانون اصلاح و تربیت اصفهان
نسیم	دهقان	کارشناسی ارشد مهندسی معماری	مسئول پروژه
واحد حقوقی			
اکرم	اله یاری	کارشناسی ارشد روابط بین الملل	مسئول پروژه قوانین کار
اکبر	برومند	دانشجوی کاردانی امور بیمه	کارمند حقوقی
واحد روابط عمومی			
مهدی	شایان	کارشناسی مهندسی مواد	مدیر واحد روابط عمومی
حامد	مصطفایی	کارشناسی مدیریت بازرگانی	مسئول دفتر
علی	باقری	دیپلم	مسئول تبلیغات
میلاد	پناه پور	کارشناسی میکانیک	مسئول ارتباطات
آرش	صابری	دیپلم	مسئول امور فرهنگی
مسعود	حیدری نیا	کارشناسی شیمی کاربردی	مسئول رسانه
هیبت اله	رفیعی طاقانکی	دیپلم برق صنعتی	کارمند ارتباطات
احسان	صابری	کارشناسی ارشد الهیات	کارشناس جذب منابع مالی
حورا	اخوان مقدم	دانشجوی کارشناسی مهندسی IT	مسئول وب سایت خیریه
واحد تضمین کیفیت			
محبوبه	حسینی رنانی	کارشناسی مهندسی صنایع	سرپرست کنترل عملیات
مصطفی	نوشادی	کارشناسی مکانیک ساخت و تولید	کارشناس کنترل عملیات
حامد	لطفی	کارشناسی متالوژی	مدیر تضمین کیفیت
رضا	شیرواتی	دیپلم	مسئول آمار و اطلاعات آمار

مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین (ع)



هزینه های یک سال این مؤسسه :

۱ - اشتغال ۵۰۰ زندانی

۲ - اشتغال ۳۰۰ زن سرپرست خانوار

۳ - استخدام ۲۵ روحانی در زندان های استان اصفهان (هر بند یک روحانی)

۴ - کلاس های آموزش زبان و کامپیوتر روستایی (۱۳۹ روستا)

۵ - ترویج فرهنگ کار از مهد کودک تا دانشگاه

۶ - اصلاح قانون کار به نفع بیکاران

مجموع هزینه های خیریه در سال گذشته : ۱۴.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال

جهت حمایت از اشتغال نیازمندان می توانید کمک های نقدی خود را به حساب زیر واریز نمایید

۰۱۱۰۴۲۰۵۸۳۰۰۳ نزد بانک ملی

شماره کارت خیریه : ۶۰۳۷ ۹۹۱۸ ۹۹۶۷ ۳۶۷۱

فهرست منابع

احمد بن فهد الحلی، احمد الموحدی القمی. عده الداعی و نجاح الساعی. دار الکتاب الاسلامی. ۱۳۶۸

آقا جانی، آرش. مقاله (تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه امام علی (علیه السلام) در نهج البلاغه). مجله اندیشه صادق. پاییز ۱۳۸۵

بلان، دان. جکسون، مارک. اقتصاد کار و نیروی انسانی. رنانی، محسن .اصفهان .فلاحت ایران.۱۳۷۳

تقفی، مهری. شرایط کار مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها. وزارت کار و امور اجتماعی. موسسه کار و تامین اجتماعی.۱۳۷۹

جانسون،گلن. اعلامیه جهانی حقوق بشر و تاریخچه آن. پوینده.محمد جعفر. چاپ دوم. نشر نی۱۳۷۷

چاپلین، چارلی. زندگینامه چارلی چاپلین ۸۸ ساله. ابهری ،مجید. قلی پور، هانی. خرد آذین خرداد. ۱۳۸۹

حاجی ها،فاطمه.نگرش تطبیقی بر قانون کار جمهوری اسلامی ایران و موازین بین المللی در زمینه مزد.کار و جامعه، ش۳۴و۳۵

درودی، هما. فرهنگ کار از دیدگاه اسلام، مجله کار و جامعه . شماره ۶۳ .تیرماه۱۳۸۴

رضی،سید ابوالحسن محمد. ترجمه و شرح نهج البلاغه فیض الاسلام. تهران. چاپ سنگی.۱۳۶۵

زاکانی .عبید. حکایات عبید زاکانی. علی پور، منوچهر.تیرگان. آذر۱۳۹۰

سلیمانی، حنظله و یار محمدی، جواد عرب، فرصت رشد یک تریلیون دلاری؟ موسسه جهانی مکنزی، شهریور ۹۵.

سپهری،سهراب. صدای پای آب. نشر ادیسون. مهر ۱۳۸۹

فرجی،شرف. وقتی دل تنگین بخونین: دل نوشته ها، سخنان بزرگان، احادیث زیبا. نشر ارک. ۱۳۹۳

قانون کار جمهوری اسلامی ایران. موسسه کار و تامین اجتماعی .آبان.۱۳

قرآن کریم، ترجمه سید محمد باقر موسوی همدانی. قم. دفتر انتشارات اسلامی. ۱۳۷۴

عاملی شیخ حر، وسایل الشیعه. قم. مؤسسه آل البیت لاحیاء التراث. ۱۴۰۹ه.ق

قمی، عباس. سفینه البحار و مدینه الحکم و الآثار. قم. اسوه. ج۴. ص: ۳۹

مجلسی، محمدباقر. بحارالانوار. محمدجواد نجفی . تهران : اسلامیه . ج ۱۰. ۱۳۷۹

محدث نوری،حسین. مستدرک الوسایل. قم. مؤسسه آل البیت لاحیاء التراث.۱۴۰۸ه.ق

مختاری،رضا. سیمای فرزانگان. قم. بوستان کتاب.۱۳۸۵

مصلح بن عبدالله سعدی.بوستان سعدی . پیام محراب.هشت مهر، ۱۳۸۸

مصلح بن عبدالله سعدی.گلستان سعدی . رقیم باب ششم .مهر، ۱۳۹۰

وحید،رضا.کسب و کار از دیدگاه اسلام .تهران.مبنای خرد. شهریور ۱۳۹۳

مسابقه کتابخوانی

۱- سریع ترین روش کم کردن معضل بیکاری چیست؟

الف) اصلاح و بازنگری قوانین به نفع بیکاران

ب) ترویج فرهنگ کار داوطلبانه در میان عامه مردم

ج) اشتغال محور شدن خیریه های کشور و تاسیس خیریه اشتغال

د) اقدام بیکاران به اشتغال در مراکز واقعی کار با هر روش ممکن

۲- کدام یک از موارد زیر جزء بزرگترین اشکال تعیین حداقل دستمزد است؟

الف) عدم رضایت مالی و خروج از کشور

ب) شرایط زندگی به صورت حداقل امکانات می باشد

ج) بازدهی کم

د) بیکاری

۳- در کشور ایران ملاک دستمزد کارگر چه چیزی در نظر گرفته می شود؟

الف) نیاز کارگر و تورم

ب) توان فروش کالا در سطح بین الملل

ج) سطح عمومی درآمد

د)بهره وری

۴- در کشورهایی که نظام حداقل دستمزد وجود ندارد،حداقل دستمزد کارگران از طریق .... و توسط .... تعیین می شود.

الف)قوانین حمایت از کارگران -مجلس قانون گذار

ب)چانه زنی جمعی-مذاکره شخصی کارگر وکارفرما

ج)قوانین حمایت از کارگران –مذاکره دولت با کافرمایان

د)چانه زنی جمعی-مذاکره افراد منتخب صنف کارگر و کارفرما

۵- بهترین مصداق شعر «یکی بر سر شاخه، بن می برید***خداوند بستان نگه کرد ودی-د بگ-فتا که این مرد بد می کن-د*** نه با من که با نفس خود می کند» کدام گزینه می باشد؟

الف)افزایش حداقل دستمزد باعث تعطیلی برخی از مشاغل می شود

ب)افزایش حداقل دستمزد امکان اشتغال بیکارن را به حداقل می رساند

ج) افزایش حداقل دستمزد باعث رونق کسب و کار در جامعه می شود

د)بیکار شدن شاغلین

۶- بیت « خانه از پای بند ویران است***خواجه در بند نقش ایوان است» بهترین مصداق کدام مورد است؟

الف) قوانین کار

ب) اشتغال

ج) تحصیلات

د) بیکاری مفرط

۷- بزرگترین گروهی که به موجب قوانین از بیکاری ضرر می بینند؟

الف) معلولین

ب) دانشجویان

ج) زنان سرپرست خانوار

د) معتادین

۸- بزرگترین گروهی که از بیکاری کارگران سود می برند کدامند؟

الف)وارد کننده ها

ب) قاچاقچیان

ج) شاغلین

د) کارفرمایان

۹- بزرگترین عامل در تاثیر گذاری کم کردن بیکاری کدام گزینه می باشد؟

الف)مجلس شورای اسلامی

ب) دولت

ج) قوه قضائیه

د) دانشگاه

۱۰- از ۵۰ میلیون جمعیت فعال کشور تعداد جمعیت شاغلین در کدام گزینه صحیح می باشد؟

الف)۱۵ میلیون کارگر رسمی و ۷ میلیون نفر غیر رسمی

ب)۷ میلیون نفر رسمی و ۳۰ میلیون نفر غیر رسمی

ج)۳۰ میلیون نفر رسمی و ۷ میلیون غیر رسمی

د)۷میلیون نفر رسمی و ۱۵ میلیون نفر غیررسمی

۱۱- بیکاری موجود در کشور حاصل از .... می باشد.

الف)تحریم های موجود در کشور

ب)کمبود امکانات داخلی

ج)فرهنگ و قوانین کشور

د)نبود نیروی کار متخصص در کشور

ص: ۱۹۱

۱- بهترین سود از طرح اشتغال ۹ گروه نیازمند کدام گزینه می باشد؟

الف)کم شدن هزینه های کمیته امداد و بهزیستی

ب)ایجاد اشتغال برای نیازمندان

ج)کاهش معضلات اجتماعی

د)معکوس شدن مهاجرت از روستا به شهر

۲- کدامیک از موارد زیر برخلاف

ماده۴۱ قانون کار در حال انجام می باشد؟

الف)حداقل دستمزد باید متناسب با مناطق متفاوت باشد

ب)حداقل دستمزد تمام کارگران و صنایع باید یکسان تعیین شود.

ج)دستمزد کارگران در مشاغل مختلف باید متفاوت تعیین شود

د) هر ساله شورای عالی کار موظف به تعیین حداقل دستمزد است

۳- کدامیک از موارد زیر شامل اشکال ماده ۴۱ در نحوه ی محاسبه حقوق و دستمزد در کشور نمی باشد ؟

الف)سالمندان فاقد مستمری به دلیل عدم توانایی بیکار می شوند

ب) افراد معلول با توان کمتر قادر به استخدام نمی باشند

ج) به دلیل بکارگیری دانشجویان انگیزه تحصیلی از بین میرود

د)معتادین و آزاد شدگان از زندان به علت مشکلات توانی بیکار می مانند

۴- چند کشور اروپایی قانون حداقل دستمزد ندارند؟

الف)۱۲ کشور

ب) ۱۰ کشور

ج) ۹ کشور

د) ۵ کشور

۵- بواسطه قانون حداقل دستمزد چند درصد مردم ایران شغل رسمی دارند؟

الف) ۳۰ درصد

ب) ۴۰ درصد

ج) ۵۰ درصد

د) ۶۰ درصد

۶- بهترین راه اصلاح قوانین فرهنگ اشتغال با چه ابزاری می باشد؟

الف) کتاب و مجلات

ب)فشار قانونی

ج) فیلم و سریال

د) مناظره های تلویزیونی

۷- چرا به واسطه قانون کار نیازمندان امکان اشتغال ندارند؟

الف) ضعف جسمی

ب) مساوی برای حقوق برابر بادیگران

ج) منافع کارفرمایان

د) منافع کارگران شاغل

۸- بدترین اثر کمک نقدی به نیازمندان توانمند کدام گزینه می باشد؟

الف) هدر دادن سرمایه خیریه ها

ب) از بین رفتن عزت نفس

ج) دروغ گویی

د)افزایش فساد

۹- در صورت عدم اصلاح قوانین بدترین اتفاقی که خواهد افتاد کدام گزینه می باشد؟

الف) نادیده گرفتن قوانین

ب) اشاعه فساد

ج) بیکاری

د) رها شدن حد هیجان

علاقمندان شرکت در مسابقه کتابخوانی "نقش من در بیکاری" خواهشمند است پس از مطالعه دقیق کتاب برای پاسخ به سوالات فوق به وب سایت خیریه نذر اشتغال امام حسین (علیه السلام) به آدرس www.nazreeshteghal.com مراجعه و در قسمت منوی فعالیت ها/مسابقات/مسابقه کتاب خوانی. پاسخ سوالات را درج نمایند.

ص: ۱۹۲

درباره مرکز

بسمه تعالی

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

آیا کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند یکسانند ؟

سوره زمر/ ۹

مقدمه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان، از سال ۱۳۸۵ هـ .ش تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن فقیه امامی (قدس سره الشریف)، با فعالیت خالصانه و شبانه روزی گروهی از نخبگان و فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

مرامنامه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان در راستای تسهیل و تسریع دسترسی محققین به آثار و ابزار تحقیقاتی در حوزه علوم اسلامی، و با توجه به تعدد و پراکندگی مراکز فعال در این عرصه و منابع متعدد و صعب الوصول، و با نگاهی صرفا علمی و به دور از تعصبات و جریانات اجتماعی، سیاسی، قومی و فردی، بر مبنای اجرای طرحی در قالب « مدیریت آثار تولید شده و انتشار یافته از سوی تمامی مراکز شیعه» تلاش می نماید تا مجموعه ای غنی و سرشار از کتب و مقالات پژوهشی برای متخصصین، و مطالب و مباحثی راهگشا برای فرهیختگان و عموم طبقات مردمی به زبان های مختلف و با فرمت های گوناگون تولید و در فضای مجازی به صورت رایگان در اختیار علاقمندان قرار دهد.

اهداف:

۱.بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام)

۲.تقویت انگیزه عامه مردم بخصوص جوانان نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی

۳.جایگزین کردن محتوای سودمند به جای مطالب بی محتوا در تلفن های همراه ، تبلت ها، رایانه ها و ...

۴.سرویس دهی به محققین طلاب و دانشجو

۵.گسترش فرهنگ عمومی مطالعه

۶.زمینه سازی جهت تشویق انتشارات و مؤلفین برای دیجیتالی نمودن آثار خود.

سیاست ها:

۱.عمل بر مبنای مجوز های قانونی

۲.ارتباط با مراکز هم سو

۳.پرهیز از موازی کاری

۴.صرفا ارائه محتوای علمی

۵.ذکر منابع نشر

بدیهی است مسئولیت تمامی آثار به عهده ی نویسنده ی آن می باشد .

فعالیت های موسسه :

۱.چاپ و نشر کتاب، جزوه و ماهنامه

۲.برگزاری مسابقات کتابخوانی

۳.تولید نمایشگاه های مجازی: سه بعدی، پانوراما در اماکن مذهبی، گردشگری و...

۴.تولید انیمیشن، بازی های رایانه ای و ...

۵.ایجاد سایت اینترنتی قائمیه به آدرس: www.ghaemiyeh.com

۶.تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و...

۷.راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی

۸.طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و...

۹.برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم (مجازی)

۱۰.برگزاری دوره های تربیت مربی (مجازی)

۱۱. تولید هزاران نرم افزار تحقیقاتی قابل اجرا در انواع رایانه، تبلت، تلفن همراه و... در ۸ فرمت جهانی:

۱.JAVA

۲.ANDROID

۳.EPUB

۴.CHM

۵.PDF

۶.HTML

۷.CHM

۸.GHB

و ۴ عدد مارکت با نام بازار کتاب قائمیه نسخه :

۱.ANDROID

۲.IOS

۳.WINDOWS PHONE

۴.WINDOWS

به سه زبان فارسی ، عربی و انگلیسی و قرار دادن بر روی وب سایت موسسه به صورت رایگان .

درپایان :

از مراکز و نهادهایی همچون دفاتر مراجع معظم تقلید و همچنین سازمان ها، نهادها، انتشارات، موسسات، مؤلفین و همه

بزرگوارانی که مـا را در دستیـابی به این هـدف یـاری نموده و یا دیتا های خود را در اختیار ما قرار دادنـد تقـدیر و تشـکر می نماییم.

آدرس دفتر مرکزی:

اصـفهان -خیابان عبـدالرزاق - بازارچه حاج محمد جعفر آباده ای - کوچه شـهید محمد حسن توکلی -پلاک ۱۲۹/۳۴- طبقه اول

وب سایت: www.ghbook.ir

ایمیل: Info@ghbook.ir

تلفن دفتر مرکزی: ۰۳۱۳۴۴۹۰۱۲۵

دفتر تهران: ۸۸۳۱۸۷۲۲ ـ ۰۲۱

بازرگانی و فروش: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹

امور کاربران: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹



قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه ای
اصفهان
WWW
برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشــانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹